DOCUMENT RESUME

ED 465 095 CE 083 380

AUTHOR	Roger, Margerit; Nichol, Louise
TITLE	Workplace Education Practitioners' Forum Summary Report (Winnipeg, Manitoba, Canada, March 4-6, 1999) = Forum des practiciens de l'education en milieu de travail rapport sommaire (Winnipeg, Manitoba, Canada, 4 au 6 mars 1999).
INSTITUTION	National Literacy Secretariat, Ottawa (Ontario).
REPORT NO	RH99-5/2001F; RH99-5/2001E
ISBN	ISBN-0-662-21231-7; ISBN-0-66286394-1
PUB DATE	1999-11-00
NOTE	89p.; Facilitated and documented by Barbara MacKay and Drew Henderson.
AVAILABLE FROM	National Literacy Secretariat, HRDC, Ottawa, Ontario, K1A OJ9, Canada. Tel: 613-946-1388; Fax: 613-946-5882; e-mail: nls-sna@nald.ca; Web site: http://www.nald.ca/nls.htm.
PUB TYPE	Collected Works - Proceedings (021) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	French, English
EDRS PRICE	MF01/PC04 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Brainstorming; Competence; Competency Based Education; Conferences; Definitions; Education Work Relationship; Foreign Countries; Glossaries; Labor Force Development; *Professional Development; *Professional Recognition; Skill Development; Teacher Competencies; *Teacher Improvement; Teacher Role; *Trainers
IDENTIFIERS	*Canada; Stakeholders; *Work Based Learning

ABSTRACT

A forum was conducted to give workplace education practitioners (WEPs) from across Canada the opportunity to have an initial discussion on WEP development and recognition. The forum included presentations by forum participants, forum discussions, and brainstorming sessions on the following and other topics: roles and working contexts of WEPs in different regions of Canada; the basic competencies required of WEPs; different methods of professional development and expertise building; common needs and interests in training and recognition; potential models for more comprehensive training and recognition; and a national communication infrastructure for WEPs. Most participants considered the forum a valuable chance to network and review the current state of workplace education. Although no decisive steps were taken, a general consensus emerged on several points. (The following items are among those appended: a list of 17 introductory readings; summaries of selected brainstorming sessions; selected definitions of workplace education; a glossary; definitions of workplace educator roles; differences and similarities between competencies of trainers and WEPs; a list of 17 ways of developing competencies; descriptions of 4 practitioner development models; a list of 6 next steps in WEP development; a list of forum participants; and selected comments from the forum evaluation questionnaire. English and French translations of all materials are included.) (MN)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 465 095

Workplace Education Practitioners' Forum Summary Report (Winnipeg, Manitoba, Canada, March 4-6, 1999) = Forum des practiciens de l'education en milieu de travail rapport sommaire (Winnipeg, Manitoba, Canada, 4 au 6 mars 1999).

Margerit Roger
Louise Nichol

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES
INFORMATION CENTER (ERIC)

- ❑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
- ❑ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

- Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

J. Page

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

CE 083 380

BEST COPY AVAILABLE

Human Resources Development Canada | Développement des ressources humaines Canada

Workplace Education Practitioners' Forum Summary Report

BEST COPY AVAILABLE

CE 083 380

National Literacy Secretariat

Le Secrétariat national à l'alphabétisation

2A

Canada

BEST COPY AVAILABLE

Workplace Education
Practitioners' Forum
Summary Report

Published by the National Literacy Secretariat, Human Resources Development Canada
Ottawa, Ontario K1A 0J9

November 1999

Catalogue No. RH99-5/2001E
ISBN 0-662-31231-7

The views expressed in this document are the author's and do not necessarily reflect the opinions of Human Resources Development Canada or of the federal government.

To order copies of this report, contact:

The National Literacy Secretariat, HRDC
Ottawa, Ontario K1A OJ9
Telephone: 613-946-1388
Fax: 613-946-5882
E-mail: nls-sna@nald.ca
http://www.nald.ca/nls.htm

Version française de cette publication disponsible sur demande

Workplace Education Practitioners' Forum

Summary Report

Winnipeg, Manitoba
March 4 – 6, 1999

Facilitated and documented by
Barbara MacKay, North Star Facilitators and
Drew Henderson, Henderson Training and Consulting

Final report prepared by
Margerit Roger and Louise Nichol
Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants

Table of Contents

Acknowledgements 1

Executive Summary 3
- Objectives
- Summary
- Suggested Next Steps

Introduction 7
- General Background
- Forum Objectives
- Pre-Forum Planning
- Kick-Off Event
- Forum

Forum Overview 11

Appendices 15
- A. Introductory Reading Materials
- B1. Identifying Stakeholders, Funders and Potential Program Goals
- B2. Defining the Profession
- B3. Terminology
- B4. Defining the Roles
- C1. Differences and Similarities
- C2. Brainstorming Basics KSAs of WEPs
- C3. Ways of Developing Competencies
- E1. Models of Training
- F1. Next Steps

Participants 31

Evaluations 35

Acknowledgements

This report summarizes key points of a discussion during a Workplace Education Practitioners' Forum held in Winnipeg, Manitoba on March 4 - 7, 1999.

The event was initiated and sponsored by the National Literacy Secretariat of Human Resources Development Canada. On-site organization was provided by Carmel Edison, Louise Nichol and Margerit Roger of the Manitoba Association of Workplace Educators (MAWEC). A preliminary day of presentations and discussions was organized by Angela Chotka, also of MAWEC.

Besides the National Literacy Secretariat and the MAWEC planning committee, the following people served as an advisory group to provide suggestions and feedback on the initial planning for the event:

- Stacey Huget, British Columbia
- Karen Bennett, Alberta
- Ron Torgerson, Saskatchewan
- Angela Tessier, Manitoba
- Marjorie Davison, Nova Scotia

Their ideas were invaluable in defining the direction and content of the forum discussions.

Drew Henderson (Henderson Consulting and Training) and Barbara MacKay (North Star Facilitating) led the discussions with patience and humour. After the forum, they documented key issues and ideas to serve as the basis for this report.

Finally, thanks to the Workplace Education Practitioners who attended the forum, especially those from across Canada who traveled to Winnipeg in March. Eight provinces were represented, and through the activities, networking and collegial debates a foundation was laid for further discussion on the training and recognition of Workplace Education Practitioners in Canada.

For more information, please contact:

Brigid Hayes
National Literacy Secretariat, HRDC
360 Albert Street, 15th Floor
Ottawa, Ontario K1A 0J9
(613) 958-9845 (613) 946-5882 fax
brigid.hayes@hrdc-drhc.gc.ca

Executive Summary

In the past few years, the training and recognition of Workplace Education Practitioners has attracted increasing attention across Canada. A variety of local and national training initiatives, many of them funded by the National Literacy Secretariat (NLS), have been undertaken. These initiatives (conferences, certification programs, training events, summer institutes) have helped Workplace Education instructors, peer tutors and consultants to enter the field, expand skills or stay abreast of current trends. Shorter workshops have been offered to augment basic training by providing information on more specialized topics. Mentoring and networking, both electronic and in-person, have created other important opportunities for professional development.

Now discussions have turned to ways of documenting and recognizing the growing expertise, so that the continued growth and diversification of the field can be supported.

To explore common needs and interests among Canadian practitioners, and to consider how issues of training and recognition might be approached in the future, the NLS invited a group of field experts to a Workplace Education Practitioners' Forum in Winnipeg, Manitoba in March 1999. This Forum was attended by 30 practitioners with Workplace Education experience in a variety of areas: educational institutions, provincial and federal government, labour, industry, ESL, community-based literacy, train-the-trainer, vocational and rural programming, etc.

Objectives

First and foremost, the objective of the Forum was to create an opportunity for participants from across Canada to have an initial discussion on practitioner development and recognition. More specifically, the Forum hoped to bring out participants' views on:

- the roles and working contexts of Workplace Education Practitioners in different regions
- the identification of basic competencies required for a variety of practitioner roles
- different methods of professional development and expertise-building
- common needs and interests in training and/or recognition
- potential models for more comprehensive training and/or recognition
- a national communication infrastructure

Based on the collective feedback, a process was to be suggested for addressing issues with broader representation from specific stakeholder groups in the future.

Summary

The majority of participants considered the Forum a valuable chance to network and review the current situation, particularly because the training and recognition of Workplace Education practitioners has rarely been the focal point of a national discussion. Participants were afforded the opportunity to celebrate similarities in opinion as well as gaining a greater understanding of the diverse nature of Workplace Education across the country. No decisive steps were taken in any given direction, but through the discussions a general consensus emerged on a number of points.

Firstly, the recognition of diversity was fundamental to all discussions. **Different delivery models, working contexts and learner groups require a field of practitioners with a broad range of skills and experience.**

Because of this, the variety of individual professional development paths within the field of Workplace Education was considered a great strength and point of pride. Participants stated that professional development efforts should continue to reflect and support the diversity of the field, responding to different levels of experience as well as to different needs and interests. **The value of a mix of formal and informal expertise-building, specific training, mentoring and hands-on experience was emphasized.** Although professional development efforts might include common elements across the country, participants felt it was important to maintain regional responsiveness. A number of professional development models were discussed.

Next, participants recognized that the diversity of the field – while serving as a strength – could make it difficult to package the work of the Workplace Education Practitioner into a neat list of minimum competencies. Participants re-iterated the role of attitudes, ethics, values and educational philosophy in describing a "good practitioner". As a result, **national/regional requirements based on competencies were seen as unwieldy and unnecessary for the time being** (set by whom? monitored by whom? required/desired by whom?). Formal recognition could instead be related to training initiatives rather than to national/regional performance measures. Some participants expressed an interest in general "best practices" as an appropriate guide to quality service and programming.

Finally, there was **interest in research for and about practitioners, as well as in improved communication between practitioners in the different regions**, perhaps through some type of electronic infrastructure. Networking, mentoring and information-sharing were seen as vital elements of professional development.

Suggested Next Steps

After the two days of sessions, participants suggested that, while a number of significant initiatives were already underway to address regional training and recognition needs, it would be valuable to conduct some basic research at a national level. Increased communication between practitioners in different roles and regions was also considered important.

To those ends, it was suggested that the NLS might undertake projects which would:

1. Conduct a demographic study of Workplace Education Practitioners including information on: diversity of roles and contexts, numbers of practitioners, hours worked, education, years of experience, types of experience, specializations, etc.

2. Document past and present professional development paths focusing on entry into the field, professional development, formal and informal means of expertise-building, training needs and interests (present and future), etc.

3. Research and/or develop inventories of competencies and aptitudes that have proven valuable to practitioners in various roles and contexts.

4. Consider professional standards and/or best practices in related areas such as literacy, ESL, adult education or industrial training to see whether certain aspects might be applicable to Workplace Education Practitioners. In particular the 1995 "Best Practices" document released by the NLS and ABC CANADA was to be reviewed.

5. Develop a national communications infrastructure, tapping into existing networks and setting up conference mechanisms such as listservs, chat-rooms, and bulletin boards.

6. Encourage discussions on the intricacies of practitioner development and recognition in local and/or regional forums.

Forward direction in a timely manner was important to this group. Participants indicated that they would be interested in addressing at least some of the suggestions within the next year.

OVERVIEW

Workplace Education Practitioner Forum
Lombard Hotel, Winnipeg (March 5 to 7, 1999)

March 4
Kick-Off Presentations

- Opening – Angela Chotka, MAWEC
- Welcoming Remarks – Brigid Hayes, NLS, Angela Tessier, MAWEC
- Workplace Education: The Consumer's Perspective
  Dr. Kathryn Barker, FuturEd, Vancouver
- How Can We Prepare to Best Address Our Clients' Needs?
  Sue Folinsbee, TriEn Communications, Toronto
- Models of Accreditation: Innovation and Ideas
  Dr. Robin Millar, PLA Centre, Winnipeg
- Presentations by Forum participants on the training and recognition of Workplace Education Practitioners in their regions
- Presentation of Manitoba survey results, Lisa Petit, MAWEC
- Late afternoon reception

March 5 – 6
Forum Discussions
(Details on following pages)

- Welcome and Overview of Forum
- Setting the Context
- Considering Competencies
- Practitioner Development
- Training Models
- Next Steps

Introduction

General Background

For a number of years, the National Literacy Secretariat (NLS) has directly or indirectly funded professional development events for Workplace Education Practitioners across Canada. The majority of these programs were developed to expand the local capacity to address industry's Workplace Education needs. Despite the fact that these programs were developed to meet local needs however, research shows that there are significant similarities between the different training opportunities across the country. Common issues and interests have also become apparent at national and international conferences, through listservs and through networking with colleagues in related training fields.

The increase in professional development opportunities has been accompanied by a growing interest in more formal recognition of skills and accumulated experience. On the one hand, this may be a consequence of the current focus on quality or performance standards in industry and the much-discussed certification of other industry trainers and consultants. However, it also reflects the Workplace Education Practitioners' interest in professionalism ("best practices") and in more advanced professional development opportunities.

The discussion of practitioner training efforts, "best practices" or recognition of expertise raises a number of interesting questions. These questions become particularly significant if issues of training and recognition begin to be considered at a larger-than-local level:

- Who is a "Workplace Education Practitioner"? Do practitioners in various regions define their roles the same way? What contributes to the differences and similarities?

- How have Workplace Education Practitioners developed their expertise and skill? How have formal and informal learning contributed to skill-building? What methods of professional development are seen as most effective?

- What makes for a "good" Workplace Education Practitioner? What knowledge, competencies and aptitudes are valued by different stakeholders? How would these be related to a definition of "best practices" for the field?

- What is considered a sound and effective way of recognizing existing skills and experience? How can recognition models be constructed to remain true to fundamental principles of adult learning? How can it be ensured that "recognition" does not become an end in itself?

- Are there in fact enough commonalties in existing professional development/recognition efforts to warrant the development of a unifying, national perspective? How can national communication between Workplace Education Practitioners be improved?

- Which stakeholders would have to be involved in these discussions?

Forum Objectives

To begin to look at some of these questions, the NLS held a small-group consultation in Winnipeg in March 1999. The three-day meeting brought together a group of experienced Workplace Education Practitioners, funders and promoters of workplace literacy. The aim was to hold a preliminary discussion on the roles and contexts of Workplace Education Practitioners in different regions, and then to consider the current state and future development of practitioner training. If commonalties were significant, the discussion might turn to the desirability for some training harmonization across the country. This in turn could provide an opportunity to determine potential interest in more formal recognition of expertise. Finally, it was hoped that participants at the meeting would suggest different ways of determining future actions and consultation on these issues, and to determine if there was interest in developing a national communication infrastructure.

In brief, the Forum was to be used as an opportunity to get feedback from participants on:

- the roles and working contexts of Workplace Education Practitioners in different regions
- the identification of basic competencies required for a variety of practitioner roles
- different methods of professional development and expertise-building
- common needs and interests in training and/or recognition
- potential models for more comprehensive training and/or recognition
- a national communication infrastructure
- how to proceed with issues of training and recognition in the future

Pre-Forum Planning

Brigid Hayes of the NLS approached the Manitoba Association of Workplace Educators to organize the event in Winnipeg[1]. Besides the MAWEC sub-committee, which worked on a volunteer basis, a meeting facilitator was hired to assume responsibility for site logistics. To determine the focus of the event, a number of practitioners from different provinces were asked to serve as an advisory group. One conference call was held to discuss key issues and expectations, and to frame the objectives of the Forum. Follow-up communication occurred largely through e-mail.

Potential participants were identified through their previous work in the field. Final participants were selected based on availability, location and roles in workplace education. The aim was to ensure as broad an outreach as possible by including practitioners with experience in a wide range of areas within Workplace Education. Although not participating as representatives of any particular stakeholder group, participants had experience in government, labour, industry, community-based and rural programming on both a national and regional level.

A package of readings was sent to participants in advance of the Forum (see Appendix). Besides documents which had been produced on practitioner development and recognition over the years across Canada, some articles were gathered from the U.S. and overseas. The information described certification programs in other fields, showed skills profiles from related jobs, or suggested research paths that could be undertaken in Workplace Education Practitioner development. The purpose of the readings was to demonstrate the diversity with which the issues of training and recognition could be approached.

Once overall objectives had been determined, participants had been confirmed and readings were distributed, Manitoba facilitators Drew Henderson and Barbara MacKay were engaged to coordinate the Forum activities. General background information, reading materials and meetings helped them to structure the event. Final arrangements for the event were made.

Kick-Off Event

In order to capitalize on the presence of experienced practitioners coming from other regions, MAWEC prepared a one-day professional development event to precede the Forum. The event was open to Forum participants as well as all Manitoba Workplace Education Practitioners.

---

[1] MAWEC is an organization dedicated to the support and professional development of consultants and educators working with workplace literacy, ESL, numeracy and upgrading in Manitoba.

This day of presentations and networking served as an introduction to some of the issues which would be discussed during the Forum itself. Speakers shared their views on the work of the Workplace Education Practitioner, presented innovative accreditation models and described professional development initiatives from their regions. A survey outlining some Manitoban views on accreditation and certification was presented.

To round off the afternoon, a reception was hosted by the NLS to allow Forum participants, speakers and Manitoba practitioners to network and share information.

Forum

The following pages provide details on the Forum agenda and results.

Forum Overview

The Forum was structured as a series of focused discussions interspersed with "infomercials" which allowed participants to highlight particularly successful or interesting initiatives from their regions. Discussions took place in small and large group sessions, with facilitators using a wide variety of facilitation techniques including flipcharts, brainstorming activities, drawings and creative objects to activate the discussions and capture the information.

The following overview shows how the discussions were organized, and provides an indication of the kinds of information that were being gathered at each point. Where possible, results from handouts, flipchart sheets and brainstorming sessions have been included on the corresponding Charts in the Appendix.

Agenda

A. WELCOME AND OVERVIEW OF FORUM

B. SETTING THE CONTEXT

The purpose of this first section was to highlight common ground, identify potential differences, and illustrate the diversity of the field. It was hoped that some common terminology would be identified for use throughout the Forum. The information gathered was not new, but the creation of common understanding (and identification of points of disagreement) was fundamental to further discussions. Debate around the term "practitioner" was particularly important, as there were significant differences in how the term was used by various participants.

- Chart B1: Identifying Stakeholders, Funders and Potential Program Goals
- Chart B2: Defining the Profession
- Chart B3: Terminology
- Chart B4: Defining Roles of Practitioners

C. CONSIDERING COMPETENCIES

In this section, facilitators hoped to draw out a discussion of the various skills required for different practitioner roles and contexts, with the assumption that there would be common elements as well as significant differences. By drawing on the discussions and

on information from the broader training field, it was thought that participants would be able to more easily make connections between performance, training and recognition models later in the Forum.

While it did make for some interesting discussions about the role of competencies in defining training objectives or recognition criteria (can a skills inventory accurately reflect what makes someone "good" at their job?) this section of the Forum was considered to be somewhat peripheral to the overall discussion of training and recognition. Some participants felt that it would have been difficult to construct a useful list of competencies within the timeframe of the Forum, especially considering the variety of roles and contexts that had been identified earlier. Others suggested that the primary point of interest should have been on those competencies and aptitudes which distinguish Workplace Education Practitioners from other trainers, adult educators, consultants, technical writers, researchers, etc. Still others felt that developing expertise in the field of Workplace Education was much more a result of experience than training towards specific competencies.

- Chart C1: Differences and Similarities
- Chart C2: Brainstorming Basic Knowledge, Skills and Aptitudes of WEPs
- Chart C2: Ways of Developing Competency

D. PRACTITIONER DEVELOPMENT

Once competencies had been considered for a selection of Workplace Education Practitioner roles, participants were asked to begin thinking about the development of these competencies. The first step was to reflect on development paths that the participants themselves had taken. Instead of taking a linear approach however, one participant made the suggestion that the participants' paths into Workplace Education could be illustrated by allowing participants to chart their personal paths on a long mural which was hung up in the main meeting room.

The resulting picture showed a multitude of indirect, meandering paths that led through a variety of work and formal training experiences to shop floor experience, mentoring, the development of "street smarts" and other unusual corners of Workplace Education. Although no two people had taken the same path, there were strong themes:

- experience gained through shop floor work
- experience gained from activities other than work
- experience with organizational/cultural diversity
- the gathering of "street smarts" or a "reality degree"

- experience at the "school of hard knocks"
- having had good mentors
- formal education as a stepping stone

The chart clearly illustrated the creative nature of good adult education and reflected the strength of diversity within the field.

E. TRAINING MODELS

Having considered personal development paths, participants were next asked to consider potential models which could be used to structure and perhaps harmonize training across a number of regions. Brainstorming resulted in a number of models, including formal accreditation or diploma programs, mentorship-based opportunities, etc. Four were chosen for a more detailed look:

- Model 1: Harmonized Training
- Model 2: Standards-Based Training
- Model 3: Training through Networking
- Model 4: Training Smorgasbord

F. NEXT STEPS

By the end of the Forum, participants had considered the diversity of roles and contexts in which WEPs work, and had begun to compare strengths and disadvantages of a variety of training opportunities. To move the discussion ahead, a number of suggestions were made.

- Chart F1: Next Steps

Appendices

A. Introductory Reading Materials

A variety of materials was distributed to Forum participants before, during and after the meeting. They are listed below. Several of the documents have not been formally published, but are summaries of group discussions made available only to participants. To get information or a copy of the following articles and documents, please contact Margerit Roger (see participant list).

Documents and Articles

- . - . DACUM: Workforce Education Co-ordinator (Georgia Department of Technical and Adult Ed)
- Bennett, Karen and Nancy Steel. 1997. "Defining Our Work: Developing a Practitioner Profile"
- Folinsbee, Sue. 1998. "An Historical Overview of Practitioner Training and Development for Workplace Education in the Province of Ontario"
- Horsman, Jennifer. 1997. "Where in Anglophone Canada can literacy workers find support for carrying out research and engaging in critical reflection on practice?"
- Huget, Stacey. 1997. "Developing Expertise in Workplace Literacy: Issues in Practitioner Training"
- Huget, Stacey. 1998. "Accelerated Training for Workforce Literacy Practitioners in British Columbia"
- Kelly, Shannon. 1998. "Determining the Road Ahead: A Discussion Paper on the Professional Development and Certification of Workplace Education Instructors in Nova Scotia" (Association of Workplace Educators of Nova Scotia)
- Lagogianes, Betty. 1996. "The Development of Draft Core Competencies and Skills for W/WEBS Practitioners" (London, On: Multicultural Workplace Programs Inc.)
- Lee, Chris. 1998. "Certified to Train" in *Training Magazine*, September 98

- MacLeod, Carol. 1995. Principles of Good Practice in Workplace/Workforce Education: A Report on the Think Tank (ABC Canada and NLS)

- Roger, Margerit. 1999. The Maturing of a Profession: An Overview of Workplace Education Practitioner Development Opportunities" (NLS)

- Roger, Margerit. 1997. "Professional Development for Workplace Instructors: Options and Opportunities"

- Rowen, Norman S. 1998. Another Step Forward: A Discussion Paper of Recognition for Adult Literacy Practitioners (Ontario Literacy Coalition Taskforce on Literacy Worker Recognition)

Websites

Olson, Susan J. Competencies of Two-Year College Technical Instructors and Technical Trainers: Similarities and Differences" (http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n1/Olson.html)

University of Calgary, Master of Continuing Education: Learning in the Workplace (www.ucalgary.ca/UofC/faculties/CTED/couch/mee2.html)

Workplace Trainer Competency Standards, National Assessors and Workplace Trainers Body, Australia (www.ozemail.com.au/~humlearn/wptrain1.html)

Prior Learning Assessment and Recognition (www.plar.com/about_plar/index.html)

Setting the Context

B1: Identifying Stakeholders, Funders and Potential Program Goals

To begin the Forum, participants brainstormed a list of diverse stakeholders in Workplace Education, their financial and in-kind support, and possible program goals.

STAKEHOLDERS Any group with an established interest in Workplace Education	**FUNDERS** Capital letters indicate major funders / supporters	**POSSIBLE PROGRAM GOALS** Not related to specific stakeholders or funders
Employers	YES	Safety
Labour	YES	Policy Development
Volunteer Non-Profit	Yes	Literacy & Numeracy
Learners	Yes	Organizational change
Practitioners	In kind	New machinery, products, services
Provincial Gov'ts.	Yes	Improved employee relations
Municipal Gov'ts.- Economic Development	Yes	Job security/lay-off avoidance
Sectoral Associations & their regional training committees	Yes	Union organizing
Labour Force Boards	Yes	Job mobility
Post-secondary Educational Organizations (colleges, universities)	Yes	Empowerment
Employers' associations	Yes	Return on Investment (ROI)
Vendors	Free product	Global competitiveness
Literacy coalitions	Yes	Certification ("tickets")
Supervisors & management	Yes	Industry certification (ISO)
K-12 school system		Collective guilt; social conscience
Federal gov't (HRDC)	YES	Life-long learning culture
Consultants	Indirectly	Dual development (socio-economic)
HR dep'ts (corporations)	Yes	Transfer of learning
Labour Federations	Yes	Identification of training needs
Brokers		Partnership building
"Community"	In kind – space, ads, support	Increased involvement by employees & management
Apprenticeship Commissions	Yes	Advocacy; lobbying
Professional associations	Space, resources, speakers	New requirements for Grade 12
Joint associations (labour/business)	Yes	Innovation by practitioners, researchers,
		To generate solid baseline data
		Cross-cultural development
		Preparation for further training
		Practitioners: personal growth, credibility, quality learning

Setting the Context
B2: Defining the Profession

After small group discussions describing key elements of Workplace Education, a small group of participants prepared the following composite definition of the field.

"The field of Workplace Education should encompass collaborative, responsive, intentional activities founded on principles of Adult Education, designed to further learning opportunities and events, applicable to work in Canada."

Other definitions:

- Workplace Education is a collaborative effort to provide opportunities for essential skills learning.
- Workplace Education is …intentional and responsive education through the workplace.
- Workplace Education is a delivery model that responds quickly and flexibly to the essential skill gaps/needs of employees in the context of their work needs
- Workplace education encompasses partnership-based research, promotion, development, delivery, or evaluation activities designed to further quality learning opportunities that enhance the essential skills of the Canadian workforce.
- Workplace Education is:
    - a sustainable strategy for dealing with change
    - planned and implemented with all stakeholders
    - formal and informal learning based on principles of adult education
    - training and development and company practice
    - continuing support for the change process

Setting the Context
B3: Terminology

Workplace Education Practitioner?

Part of the discussion focused on terminology used in different roles and regions. The terms "Workplace Education Field", "Workplace Education Person" and "Workplace Education Practitioner" were used throughout the Forum to include not only educators and consultants, but also funders, and government and labour representatives working in the field.

Further discussion from the Forum:

- What other fields use the word "practitioner"? "Practitioner" suggests front-line, direct contact, but there are lots of roles within the field of Workplace Education

- Terms others use: Workplace Literacy Education, Workplace Specialist, Training Specialist

Workplace Education?

- Other "terminology tangles" included:
  - worker education/workplace education/workforce education

Certification/Accreditation?

Confusion around these terms seemed to relate to the level of recognition (how official is this?) and the definition of the recognizing body (from a formal body or as a result of a training program).

Standards/Best Practices?

Discussion related to whether or not one was more exclusionary than the other was, for e.g. did best practices "guide" without insisting, while standards explicitly state a minimum that might or might not be met?

Literacy?

- literacy/numeracy, essential skills, basic skills, foundation skills

Setting the Context
B4. Defining the Roles

All the participants brainstormed potential roles played by Workplace Education Practitioners in different contexts. The chart below shows the results of the brainstorming (reduced to eliminate duplicate entries), with broad general headings given to similar roles.

Facilitator Instructor	Assessor	Developer	Administrator	Marketer Promoter
Learner Peer Instructor Communicator /listener Entertainer Instructor Mentor Coach Facilitator Educator Train the trainer Trainer Mediator	Evaluator Tester Assessor Needs analyst -organization -individual -task analysis -training	Program planner Developer: -materials -curriculum -program -testing Designer	Project manager Program manager Administer Co-ordinator Administrator $ Manager	Marketer Promoter -present -market Awareness-raiser Advertiser
Writer	**Trouble-shooter**	**Researcher**	**Broker**	**Catalyst/ Partnership -builder**
Proposal writer Writer	Mediator Liaison Negotiator Diplomat Counselor Advocate	Researcher	Broker Negotiator Advocate -gov't lobbying Policy maker Broker - partnership Developer	Build capacity -practitioners - workplaces -stakeholder organizations Change agent

Considering Competencies
C1. Differences and Similarities

Before looking at competencies of specific WEP roles, participants considered some of the KSAs identified by the America Society for Training and Development for Trainers. The underlying aim was to find differences between Trainers and Workplace Education Practitioners.

Competencies	Select KSAs to reflect competent WEP in this role	Competencies for consideration (Taken from Trainer profile)
SKILLS		Presentation, negotiation, interpersonal communication, marketing, networking, computer competencies (word processing, spreadsheets, internet applications), analyzing, organizational and time management, problem-solving, group dynamics, facilitation, program development, observation, feedback and coaching,
KNOWLEDGE		Business (e.g., expectations, conventions, trends), government, field of literacy, decision-making, adult learning principles, training cycle, learning styles, program planning, workplace culture and politics, labour culture, assessment and evaluation techniques, best practices, RAL, PLA, negotiation strategies, plain language principles, research methodologies, workplace legislation, current affairs, diversity and equity issues, organizational development/organizational behaviour, H.R. function, program evaluation
ABILITIES		Work independently, manage stress, write clearly and concisely, data analysis, research, patience, flexibility, tolerance, motivate learners, use variety of instructional methods, discerning, empathetic, openness to new experiences, collaboration, having a sense of humour, seeing the big picture (visionary thinking)....
OTHER (physical, work environment)		Stamina, stress resilience, "thick-skinned"

Considering Competencies
C2: Brainstorming Basic KSAs of WEPs

In small groups, participants identified some of the basic competencies that might be valuable to a variety of roles. No editing has been done from the original flipcharts.

Assessor			
Knowledge	**Skills**	**Aptitudes**	
Information gathering/ Interviewing (ethnographic research): - Open-ended questions - Active listening - Asking with curiosity/interest - Continuous clarifying, probing - Note-taking Ongoing analysis, analyzing data: - Categorizing - organizing - summarizing - synthesizing - extrapolating Planning the N.A. strategy with partners: - Working with stakeholders - Relationship-building: flexibility, respect, patience Information Management: - Word processing - spreadsheets - Database programs - Writing - Clear language - document design Presentation: Oral communication	Issues involved in organizational change – when to probe, pick up at end	Discretion Intuition	This profile mainly addresses an assessor who does an organizational needs assessment including: industry, organization, occupation profile, individual profile. In the role of assessor, there is also need to conduct ongoing assessment and evaluation. A program instructor must also be able to do evaluations.

Curriculum Developer

Knowledge	Skills	Aptitudes	
Write statements of performance objectives Building flexible emergent curriculum Interpret: apply needs assessment Finding and adapting Contextually relevant	Subject content Knowledge Principles of Adult Ed Understanding the needs of the deliverer Evaluate Learner centered	Good analytical skills Flexible, versatile, resourceful, creative	

Researcher

Knowledge	Skills	Aptitudes	
Reading comprehension Speaking Writing (clear) Negotiation Presentation Problem-solving Synthesizing Observation Questioning Interviewing Job profiling Cross-cultural communication	Information systems Information collection Techniques: -qualitative and quantitative Information analysis Information formatting Information dissemination Job probing Applied content (action research) Context/industry knowledge The field of workplace education (essential skills)	Discriminate between relevant & irrelevant info Synthesize pieces of information	Other attributes: Perseverance, independence, integrity, discipline, quick learner, ability to "fit in".

Troubleshooter

Knowledge	Skills	Aptitudes	
Listening Analytical Multi-tasking Meet everybody's "needs" Strategic analysis	Sociology of the WP Politics of the "moment" Visualization of the future Broker within WP/Union	Can define own vision Ability to use a variety of strategies Risk-taker Diplomat Realistic Creative Non-judgmental	

Presentation Interpersonal Cross-cultural Analytical Critical components Negotiating	Understand role of WPE *Include all knowledge and competencies listed in original exercise.	Respect Vision, Astute Versatility Behavioural maturity	
Administrator			
Knowledge	**Skills**	**Aptitudes**	
More crucial to have underlying skills for workplace education Have to learn what, how, who to ally with Supervisory – supervising teachers is difficult-innovative, independent people are difficult	Corporate experience and perspective Labour perspectives Know what's necessary to recognize in person they hire	Ability to wear different hats and speak the languages of floor/CEO Function in a multi-level environment and recognize skills in people hired Able to hone essential skills training Visionary – if you do this today, what happens tomorrow? Future trends: where each individual goes – end product – often helps Aware of $ Make the leap from training to education Collaborative, co-operative – learn to argue education views to the win/win.	Harder for educator to learn business/corporate than corporate to learn essential skills training. You are the calming voice between union and company N.B. Include all KSA's on accompanying page (given in exercise on industry trainer)

Considering Competencies
C3: Ways of Developing Competencies

Participants suggested ways in which competencies could be developed. The aim was to answer the question "I think we could best develop our competency if ..."

- Paradigms were built on recognition of prior learning and experiential learning to produce entrepreneurial experience.
- We had the means to develop different kinds of expertise but all would be viewed as equally valuable.
- We provided people with professional development opportunities, not gate-keeping
- There was a mechanism for training that addresses emerging skill requirements. We are also adults who are still learning.
- A philosophy needs to come through in Workplace Education.
- We had regular update of activity among ourselves; avoid reinventing the wheel.
- We could develop competency lists and have them validated by those working in the Field. List what is not good practice too.
- The competencies were organized, acceptable, accessible, and available.
- Someone takes charge at the national level or takes a national approach.
- We leave the instructor/teaching roles at the provincial or regional level.
- We establish a process for revision and maintenance.
- There are continuing opportunities to take new projects, new works, work with others in non-related fields.
- Broaden and develop our networks (personal, electronic).
- Develop a common set of good practices that cut across all roles, then offer training to develop them.
- Come back to another think-tank wearing hats specific to our real-life roles (labour, funder, instructor).
- Gather profiles of who we are (age, location, current projects).
- It didn't cost big bucks; if there were no financial disincentives.

Practitioner Development
E1. Models of Training

Introduction

A representative from the Ontario Literacy Coalition provided an overview of the research on certification "pros and cons" developed for community-based literacy programs in Ontario. Forum participants then compared four potential models of training and recognition for their relative merit.

Model 1: Harmonized Training

This model included a sequence of training steps that would allow practitioners to approach training from differential skill bases. Practitioners new to the field could address issues at an introductory level; experienced practitioners could focus on specializations or more advanced levels of training. Initial comments from the group that presented on this model included the following:

- Use technology in existence to drive this: process, communication, training
- Consultation must include all relevant stakeholders
- The proposed model is a basic package. It doesn't include everything, but it's a place to get started.
- Need to monitor and update so 'modules' do not become esoteric
- Need to find out level of commitment to sharing

The Four-Step Process

Step 1 – Agree on core competencies (KSAs)

Step 2 – Develop a multi-level curriculum (& alternate delivery where these can be found) to meet the needs of diverse roles

Example:

Sample Topics →	ONA	Research Methods	Plant/union structure	?	?
Introductory	XXX	XXX	XXX	XXX	
Advanced	XXX	XXX			XXX

Step 3 – Develop and offer 'Train-the-Trainer' across country

Step 4 – Regional use & customization

On-going evaluation, revision, development from steps 2-4

Model 2: Standards-Based Training

This model of training, perhaps the most structured of those considered by the small groups, revolved around the idea of performance standards for Workplace Education Practitioners. The advantages and disadvantages were summarized by the group as follows:

Possible Purposes of Performance/Training Standards

- Something to design training around
- Recruitment benchmark for hiring people
- Help inform people about what is likely to be more in demand for the future
- If there are no "standards", it's hard to debate other options
- Provides overarching goals , e.g. being learning-centered
- Existing standards, unwritten and informal, may be a good beginning point
- Suggest reading Norman Rowen's paper (Another Step Forward: A Discussion Paper on Recognition for Adult Literacy Practitioners August 1998)

Problems with Standards

- Rigidity
- Who are the standards for: national standards by unions, instructors?
- Areas of focus for specific roles may not be clear: person-specific goals, overall competencies, etc.
- May be a bit of a rush to push standards on the WEP. Suggest doing a research paper on this.

Model 3: Training Through Networking

The third model discussed for its potential merits consisted of concentric circles which each represented layers of communication and networking that could result in professional development. Each ring represented different training opportunities:

Innermost circle

- Face to face communication between colleagues, mentors, peer tutors, confidantes, etc.
- Colloquia

Middle circle

- Collaboration, partnerships and publishing
- Industry tours, bursary, travel
- Electronic bulletin boards

Outer circle

- Broader community networks
- Listservs and newsletters
- Exploring resources (libraries and universities)

Across the middle and outer rings

- Conferences and workshops
- Professional associations
- Telecommunication (e-mail)

Model 4: Training Smorgasbord

This model was based on the idea of a changing "menu" of training choices which adapts to reflect emerging and on-going training needs. Perhaps based on fundamental areas of skill or knowledge, the menu would allow WEPs to choose training most appropriate to individual roles and contexts. The training/smorgasbord image was conveyed as follows:

- You need to know all available ingredients (current trends and needs) so you can chose which menu items (training opportunities) to prepare / choose
- "Bites" vs. whole portion (take what you need at the time – workshop or program)
- Alone or in groups
- No specific order would be required, but categories could be suggested (different situations may require different training priorities, but a "good training diet" could be suggested)
- Serve yourself different dishes or portions (practitioners are adult learners who can address their own needs)
- Selection changes over time but you may need to keep a balanced "meal" (training plan) in mind
- Some areas have particular dietary needs (special training needs) or may keep their 'regional specialty' to themselves (regional issues)
- Add "dishes" or take things away as needed (as new topics come up and others become obsolete, changes are made)
- Different individuals have differing appetites (workloads, timelines, commitment, etc.)

F1. Next Steps

To end the Forum, participants reflected on the topics they had discussed over the past two days and made the following recommendations:

1. Conduct a demographic study of Workplace Education Practitioners including information on: diversity of roles and contexts, numbers of practitioners, hours worked, education, years of experience, types of experience, specializations, etc.

2. Document past and present professional development paths focusing on entry into the field, professional development, formal and informal means of expertise-building, training needs and interests (present and future), etc.

3. Research and/or develop inventories of competencies and aptitudes that have proven valuable to practitioners in various roles and contexts.

4. Consider professional standards and/or best practices in related areas such as literacy, ESL, adult education or industrial training to see whether certain aspects might be applicable to Workplace Education Practitioners. In particular the 1995 "Best Practices" document released by the NLS and ABC CANADA was to be reviewed.

5. Develop a national communications infrastructure, tapping into existing networks and setting up conference mechanisms such as listservs, chat-rooms, and bulletin boards.

6. Encourage discussions on the intricacies of practitioner development and recognition in local and/or regional forums.

List of Participants

Karen Bennett
Alberta Vocational College Edmonton
10215-108 St.
Edmonton, Alberta
T5J 1L6
(780) 427-7855
(780) 422-1173 fax
karen.bennett@avc.ab.ca

Judith Bond
Workplace Training & Services
Toronto District School Board
255 Royal York Rd
Etobicoke, Ontario
M8V 2V8
(416) 927-1885
(416) 927-9198 fax
jbond@interlog.com

Ian Carr
Clyde River RR #3
Cornwall, Prince Edward Island
C0A 1H0
(902) 566-9015

Léonce Chiasson
Department of Education
PO Box 6000
Fredericton, New Brunswick
(506) 453-2169
(506) 444-4960 fax
lchiasson@gov.nb.ca

Marjorie Davison
Workplace Education Initiative
Department of Education and Culture
PO Box 578
Halifax, Nova Scotia
B3J 2S9
(902) 424-1171
(902) 424-0666 fax
davisome@gov.ns.ca

Tracy Defoe
3640 Quesnel Drive
Vancouver, British Columbia
V6L 2W8
(604) 730-0331
(640) 730-0231 fax
defoe@home.com

Carmel Edison
Conference Organizer
146 Queen's Park Crescent
Winnipeg, Manitoba
R3P 1X5
(204) 488-9878
carmeledison@netscape.net

Ruth Farrell
1224 East 15th Ave
Vancouver, British Columbia
V5T 2S8
(604) 875-9627

Sue Folinsbee
Tri En Communications
170 Melrose Avenue
Toronto, Ontario
M5M 1Z1
(416) 488-3870
(416) 488-3674 fax
sfolinsbee@ica.net

Karen Hammond
Hammond & Associates
2812-49th Street SW
Calgary, Alberta
T3E 3Y2
(403) 249-5244
(403) 249-7832 fax
hammond.associates@home.com

Brigid Hayes
National Literacy Secretariat/HRDC
15 Eddy Street, Room 10E6
Ottawa, Ontario
K1A 1K5
(819) 953-5568
(819) 953-8076 fax
hayesb@fox.nstn.ca

Judith Hayes
303-173 Watson St
Winnipeg, Manitoba
R2P 2P8
(204) 697-3133
(204) 697-9562 fax
mckhay@compuserve.com

Jerry Hicks
Department of Education – NBCC
1234 Mountain Rd
Moncton, New Brunswick
E1C 8H9
(506) 856-2241
hicksj@nbnet.nb.ca

Stacey Huget
Literacy BC
601-510 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 fax
shuget@netcom.ca

Bebe Ivanochko
PO Box 775
La Ronge, Saskatchewan
S0J 1L0
(306) 425-2976
ivanochkob@rongenet.sk.ca

Louise Nichol
71 Lenore
Winnipeg, Manitoba
R3G 2C2
(204) 786-6989
(204) 783-4410 fax
lonichol@videon.wave.ca

Judy Purcell
Workplace Education Field Officer
Department of Education and Culture
NSCC-Lunenburg Campus
75 High Street
Bridgewater, Nova Scotia
B4V 1V8
(902)-543-0211
(902)-543-0648 fax
purceljl@lunenburg.nscc.ns.ca

Doug Rankin
Ontario Literacy Coalition
365 Bloor St E, Suite 1003
Toronto, Ontario
M4W 3L4
(416) 963-5787
(416) 963-8102 fax
dgrankin@interlog.com

Bill Roberts
Box 63
New Ross, Nova Scotia
B0J 2M0
(902) 689-2324
wroberts@hotmail.com

Margerit Roger
4381 Ridgewood Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3R 3R7
(204) 897-3434
(204) 897-1990 fax
mroger@escape.ca

Ruth Rogerson
Workplace Education PEI
PO Box 3254
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8W5
(902) 368-6280
(902) 368-4844 fax
workpei@pei.sympatico.ca

Angela Tessier
369 Laxdal Ave
Winnipeg, Manitoba
R3R 0W5
(204) 452-5342
(204) 452-5342 fax
atessier@pangea.ca

Ron Torgerson
W.E.S.T.
#220-2445-13th Ave
Regina, Saskatchewan
S4P 3M7
(306) 924-8574
(306) 525-8960 fax
sfl.west@sk.sympatico.ca

Sylvia Sioufi
Canadian Labour Congress
761 Southmore Drive W.
Ottawa, Ontario
K1V 6Z9
(613) 260-0588
smsioufi@sympatico.ca

Nancy Steel
Workforce Education Consulting
14724 Mt. McKenzie Dr. SE
Calgary, Alberta
T2Z 2V1
(403) 257-2232
steeln@cadvision.com

Sue Turner
Workplace Education Manitoba Steering Committee
4th Floor - 209 Notre Dame
Winnipeg, Manitoba
(204) 945-1682
(204) 945-0221
sturner@edu.gov.mb.ca

Elizabeth Thompson
Box 25045
Red Deer, Alberta
T4R 2M2
(403) 347-2435
ethom@telusplanet.net

PROGRAM EVALUATION
Workplace Education Practitioners' Forum

1. What I thought was the most valuable about this two day think-tank was:

- networking
- thinking about the issues with colleagues
- Defined context for further discussion and action
- Great time
- NLS objective/framing well articulated and useful
- Nothing was assumed, every ambiguity was explored → this will hope turn the 'pre-meeting' into a meaningful 'meeting'
- Opportunity to define workplace roles and put forward ideas for moving forward
- Meeting – putting faces to some of the names I have seen in print.
- Hearing of national concerns was also good
- Great opportunity to network – understand national perspective –get a sense of diversity, the many pros and cons around issues, the uniqueness of W.E.
- Watching <u>your</u> process
- Interacting with colleagues from across the country
- Networking
- Different points of view of certification and accreditation
- Getting a snapshot/meeting people doing the same thing (different language)
- Reconnecting with peers and making new friends
- Networking
- Sharing information
- Understanding of this issues
- Networking and the struggle – with skilled facilitation
- Meeting the people, lessening the isolation
- Hearing perspectives direction from action oriented committed people
- Face to face contact, support and idea generation
- Networking with others
- The coming together of people from different regions
- The informal discussions – the opportunity to learn from others
- Networking – putting names to faces
- Having the opportunity to meet with other WP practitioners and realize the scope of WP Ed.

2. What I found most useful and I can apply in my work was.

- Promise of resource sharing and coming together re training for the field
- Loved the style of the presenters, colourful, encouraging, fun – very well done.
- Infomercials
- Networking and incidental information
- Broader perspective on 'the field'
- Encouragement to carry on
- Work on competencies
- Thinking on recognition
- Wrap-up thinking
- Better understanding of the complexity of workplace education. Networking was most useful to me.
- Many ideas from best practices – ideas for ONAs
- Too many things to mention here
- An understanding of transfer of learning and the lines that it takes
- Defining the field as much broader than originally thought
- Our work is very valuable and valued by many.
- Good practice of trainer
- Information sharing re colleagues
- Information about HACCP – which was entirely new to me
- Information about the BC electronic network and a software platform "First Class" that I was unfamiliar with.
- Help structure PD
- Connections – for moving to new areas
- Definitions and critical thinking
- Infomercials
- Nothing immediate, but I know it will come – just as with the Best Practices Think Tank
- Concepts in recognizing learning/training achievements
- Facilitating tips
- Ideas from infomercials
- Books and other document titles
- Best practices
- Knowing more about my place in the 'rainbow' and about the scope. There was less passion for standards etc. that I expected
- Opportunity to access materials from other participants
- Connections to other practitioners who are working in similar situations

3. What was of little or of no value for me:

- Felt we spent a bit long on competencies - that this was too ambitious for the time we had.
- Whether we see it at the time, everything has value.
- Instructors' roles
- All was of value to me
- Certification issue
- Tuned out sometimes! Task vague
- Room long and not connected
- The competency listing
- The first day was problematic – no need to rethink 'job competencies' in a group
- All the calories
- Getting bogged down in terminology

4. Overall I would rate this session as:

Not useful	0	somewhat useful	1	useful	8	very useful	10

5. The facilitators' style was:

Not helpful	5	somewhat helpful	3.5	helpful	10	very helpful	5

- The facilitators mis-read our needs and sophistication

6. The pacing was:

Too slow	0	a little slow	2	too fast	3	just right	13

- Although upon reflection due to the goals and formative nature of discussion – nor far off what was needed.
- Overwhelming at times.
- Pushed and pulled, but could not expect more when working with a room full of facilitators
- Slow at times but how can that be avoided?

7. I think future Workplace Education Practitioner Meetings or conference could be improved if:

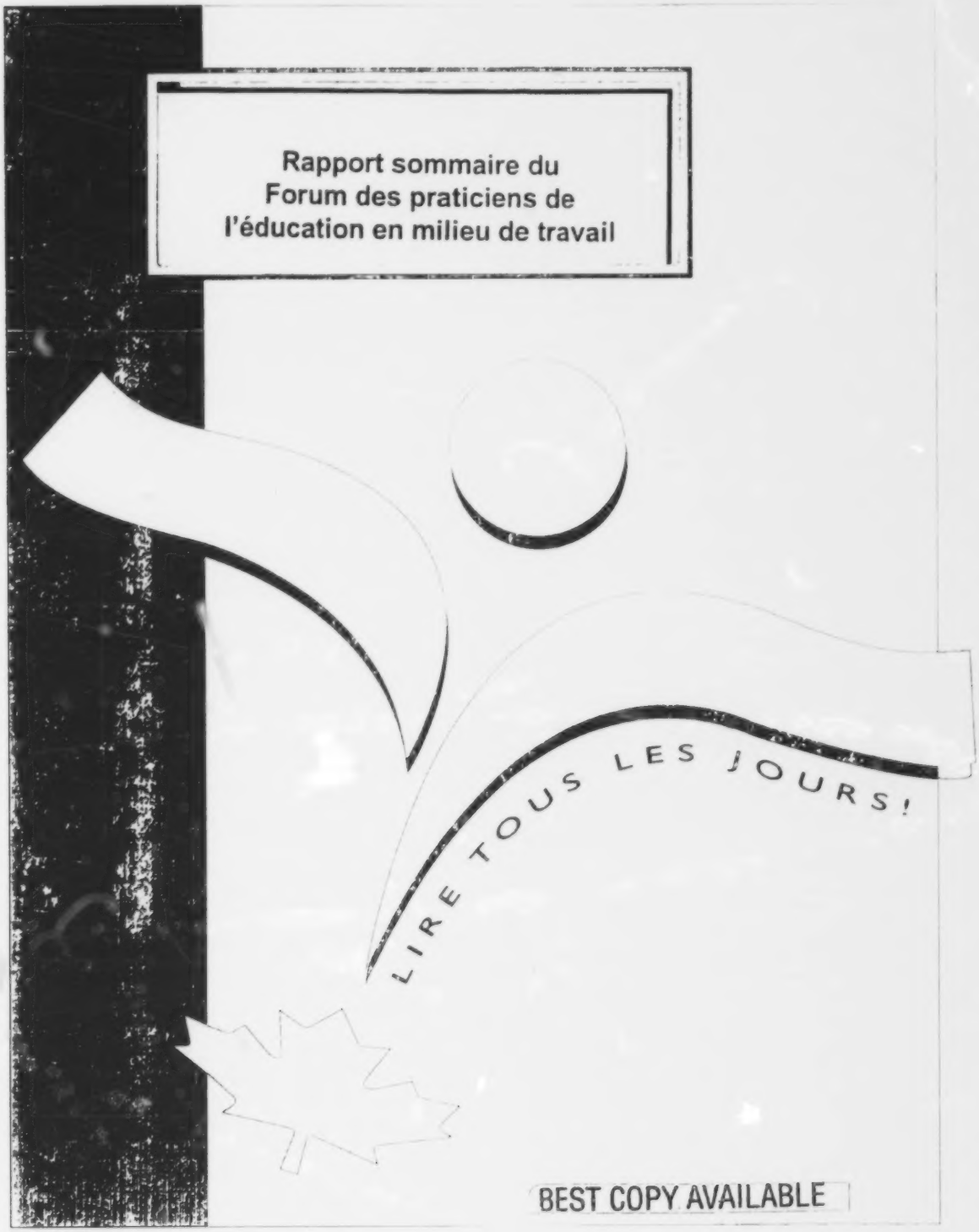
- Clear, articulation of goals before and at start of training
- Acknowledgement up front that we will all arrive at a moment of frustration at some point in the process – so you're prepared for it.
- Better room logistics
- People could arrive the day before the start of the meeting and a better meeting room – with windows
- Agenda could be provided ahead of time
- The agenda were a little more clearly laid out prior to the session.
- We had more like this
- Only if Carmel is hired to organize them!
- There was a side section on computer/technology/internet use so people could go online, sign up to Bulletin Boards and listservs and get help doing it right away.
- Planners made room for facilitators from with the group – content/value knowledge would help.
- At this first step, it is difficult to say
- We came and set the goals, planned the meeting and evaluated as if we were a group of adult learners.
- More time
- Had more time to network with cohorts

8. One more thing I would like to say is:

- Thank you for the opportunity to come.
- Thank you
- Thank you for including me
- I would like a follow-up to go more into details in terms of standards, training and networking.
- The participants should have been polled or surveyed up front beforehand re: what they expected from such a think thank/workshop etc.
- Onward into the fray!
- It was a wonderful thought provoking two-day session – long live the soul of workplace education.
- Sometimes I found the process confusing, not clear.
- Keep some focus on skills and knowledge or awareness of skills/knowledge needed to have effective learning take place. How does reading happen? Math? Other?
- A big thanx to Brigid for her attitude and passion for the field.
- Thanks for trying to pull this off at step 1.
- Thank you for the opportunity to be here!

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Rapport sommaire du Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail



BEST COPY AVAILABLE

Le Secrétariat national à l'alphabétisation

National Literacy Secretariat

Canada

Rapport sommaire du Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail

Publié par le Secrétariat national à l'alphabétisation, Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J9

Novembre 1999

No de catalogue RH99-5/2001F
ISBN 0-662-86394-1

Les vues exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les opinions de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

Pour commander des exemplaires du rapport, communiquer avec :

Le Secrétariat national à l'alphabétisation, DRHC
Ottawa (Ontario) K1A 0J9
Téléphone : 613-946-1388
Télécopieur : 613-946-5882
Courrier électronique : nls-sna@nald.ca
Site Web : http://www.nald.ca/nlsf.htm

This report is available in English on request.

Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail

Rapport sommaire

Winnipeg (Manitoba)
4 au 6 mars 1999

Animé et rapporté par
Barbara MacKay, North Star Facilitators et
Drew Henderson, Henderson Training and Consulting

Rapport final produit par
Margerit Roger et Louise Nichol
Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants

Table des matières

Remerciements 1

Résumé 3
- Objectifs
- Sommaire
- Prochaines étapes

Introduction 9
- Renseignements généraux
- Objectifs du forum
- Planification préalable au forum
- Activité inaugurale
- Forum

Aperçu du forum 13

Annexes 17
- A. Documentation
- B1. Intervenants, bailleurs de fonds et objectifs de programme possibles
- B2. Définition de la profession
- B3. Terminologie
- B4. Définition des rôles
- C1. Différences et similitudes
- C2. Discussion des connaissances, capacités et aptitudes de base des praticiens de l'éducation en milieu de travail
- C3. Moyens de développer les compétences
- E1. Modèles de formation
- F1. Prochaines étapes

Liste des participants 39

Évaluation 43

Remerciements

Ce rapport résume les principaux points des discussions qui ont eu lieu lors du Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail, tenu à Winnipeg (Manitoba) du 4 au 7 mars 1999.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation, de Développement des ressources humaines Canada, a été l'initiateur et le parrain du forum. Carmel Edison, Louise Nichol et Margerit Roger, du Manitoba Association of Workplace Educators (MAWEC), se sont chargées de l'organisation des activités sur place. Angela Chotka, également du MAWEC, a organisé une journée préliminaire de présentations et de discussions.

En plus du Secrétariat national à l'alphabétisation et du comité de planification du MAWEC, les personnes suivantes ont fait partie d'un groupe consultatif qui a fourni des suggestions et des commentaires sur la planification du forum :

- Stacey Huget, Colombie-Britannique
- Karen Bennett, Alberta
- Ron Torgerson, Saskatchewan
- Angela Tessier, Manitoba
- Marjorie Davison, Nouvelle-Écosse

Leurs idées ont contribué de façon inestimable à définir l'orientation et le contenu des discussions du forum.

Drew Henderson (Henderson Consulting and Training) et Barbara MacKay (North Star Facilitating) ont animé les discussions avec patience et humour. Après le forum, ils ont consigné les questions et les idées principales, lesquelles ont servi de fondement à ce rapport.

Enfin, merci aux praticiens de l'éducation en milieu en travail qui ont assisté au forum, en particulier ceux et celles des régions du Canada qui se sont rendus à Winnipeg au mois de mars. Des représentants de huit provinces ont participé à la rencontre. Les activités du forum, les liens établis entre les participants et les débats de groupe ont ouvert la porte à une discussion plus appronfondie sur la formation et la reconnaissance professionnelle des praticiens de l'éducation en milieu de travail au Canada.

Pour plus de renseignements, communiquer avec :

Brigid Hayes
Secrétariat national à l'alphabétisation, DRHC
360, rue Albert, bureau 1510
Ottawa (Ontario) K1A 0J9
Tél. : (613) 957-9845 Téléc. : (613) 946-5882
brigid.hayes@hrdc-drhc.gc.ca

Résumé

Depuis quelques années, la formation et la reconnaissance professionnelle des praticiens de l'éducation en milieu en travail suscitent de plus en plus d'intérêt au Canada. Diverses initiatives de formation locales et nationales ont été réalisées, dont bon nombre ont été financées par le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA). Ces initiatives (conférences, programmes d'agrément, activités de formation, stages d'été) ont aidé les formateurs en milieu de travail, les tuteurs entre pairs et les consultants à entrer dans le domaine, à accroître leurs compétences et à se tenir au fait des tendances actuelles. Des ateliers de plus courte durée portant sur des sujets spécialisés ont aussi été offerts pour élargir la formation de base. Par ailleurs, des activités d'encadrement et de réseautage, offertes aussi bien par voie électronique qu'en personne, ont créé d'autres possibilités importantes de perfectionnement professionnel.

Les discussions se tournent maintenant vers les moyens de documenter et de reconnaître l'expertise grandissante, de manière à soutenir la croissance et la diversification continues du domaine.

Dans le but d'explorer les besoins et les intérêts communs des praticiens canadiens et de voir comment aborder les questions de formation et de reconnaissance professionnelle dans l'avenir, le SNA a invité un groupe d'experts du domaine à participer à un Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail, qui a eu lieu à Winnipeg (Manitoba) en mars 1999. Les trente participants au forum étaient des praticiens de l'éducation en milieu de travail provenant de différents secteurs : établissements d'enseignement, gouvernements fédéral et provinciaux, milieux syndicaux, industrie, enseignement de l'anglais langue seconde, alphabétisation communautaire, formation de formateurs, formation professionnelle, programmes ruraux, etc.

Objectifs

Le principal objectif du forum était d'offrir aux participants de tout le Canada une occasion de tenir une première discussion sur le perfectionnement et la reconnaissance professionnelle des praticiens de l'éducation en milieu de travail. Plus particulièrement, le forum avait pour but de recueillir les vues des participants sur :

- les rôles et les contextes professionnels des praticiens de l'éducation en milieu de travail des différentes régions
- la définition des compétences de base requises pour exercer les divers rôles des praticiens

- les différentes méthodes de perfectionnement professionnel et d'acquisition de connaissances
- les besoins et les intérêts communs en matière de formation et/ou de reconnaissance professionnelle
- les modèles possibles pour élargir la formation et/ou la reconnaissance professionnelle
- une infrastructure de communication nationale

Le forum avait aussi pour objectif de recueillir les commentaires du groupe en vue de créer un processus pour accroître la participation de certains groupes d'intervenants à l'examen futur des questions en cause.

Sommaire

La majorité des participants ont jugé que le forum a été pour eux une occasion importante d'établir des liens et d'examiner la situation actuelle, en particulier parce que la formation et la reconnaissance professionnelle des praticiens de l'éducation en milieu de travail ont rarement fait l'objet d'une discussion nationale. Le forum a permis aux participants de partager leurs opinions et de mieux comprendre la diversité de l'éducation en milieu de travail au pays. Aucune mesure décisive n'a été prise dans quelque direction que ce soit, mais les discussions ont permis de dégager un consensus à l'égard d'un certain nombre de questions.

Premièrement, la reconnaissance de la diversité a été un aspect fondamental de toutes les discussions. **Étant donné les différences qui caractérisent les modèles de présentation, les contextes de travail et les groupes d'apprenants, les praticiens du domaine doivent posséder un vaste éventail de compétences et d'expérience.**

Pour cette raison, la diversité des possibilités individuelles de perfectionnement professionnel dans le domaine de l'éducation en milieu de travail est considérée comme une grande force et une source de fierté. D'après les participants, les efforts de perfectionnement professionnel devraient continuer de refléter et de soutenir la diversité du domaine, de manière à tenir compte des différents niveaux d'expérience ainsi que des besoins et des intérêts différents. **Les participants ont souligné l'importance de combiner des activités formelles et informelles d'accumulation de connaissances, de formation particulière, d'encadrement et d'expérience pratique.** Les participants jugent que les activités de perfectionnement professionnel pourraient comporter des éléments communs à l'échelle du pays, mais qu'il est important de tenir compte des besoins régionaux. Un certain nombre de modèles de perfectionnement professionnel ont été examinés.

Les participants ont ensuite reconnu qu'en raison de la diversité du domaine – même si celle-ci constitue un point fort – il pourrait être difficile de grouper les tâches des praticiens de l'éducation en milieu de travail de manière à dresser une liste ordonnée de compétences minimales. Les participants ont réitéré le rôle que jouent les attitudes, l'éthique, les valeurs et la philosophie pédagogique dans la description d'un " praticien compétent ". Par conséquent, **on juge qu'il serait difficile d'établir des exigences nationales ou régionales fondées sur les compétences et que cela serait inutile à ce moment** (qui établirait ces exigences? qui les contrôlerait? qui exige ou souhaite de telles exigences?). Au lieu de cela, la reconnaissance officielle pourrait être liée à des initiatives de formation plutôt qu'à des mesures de rendement nationales ou régionales. Certains participants ont suggéré que des " pratiques exemplaires " générales pourraient servir de guide utile pour établir des services et des programmes de qualité.

Enfin, les participants **ont dit être intéressés à des travaux de recherche à l'intention et à propos des praticiens, ainsi qu'à des mesures pour améliorer la communication entre les praticiens des différentes régions**, peut-être au moyen d'une forme quelconque d'infrastructure électronique. La constitution de réseaux, l'encadrement et le partage d'information sont considérés comme des éléments fondamentaux du perfectionnement professionnel.

Prochaines étapes

À l'issue des deux journées de discussion, les participants ont suggéré que, même si plusieurs initiatives importantes sont déjà en cours pour répondre aux besoins régionaux de formation et de reconnaissance professionnelle, il serait utile d'effectuer certaines recherches de base à l'échelle nationale. De plus, les participants jugent qu'il serait important d'accroître la communication entre les différents praticiens des diverses régions.

À cette fin, il a été suggéré que le SNA entreprenne les projets suivants :

1. Effectuer une étude démographique sur les praticiens de l'éducation en milieu de travail afin de recueillir de l'information sur la diversité des rôles et des contextes, le nombre de praticiens, les heures de travail, l'instruction, les années d'expérience, les genres d'expérience, les spécialités, etc.

2. Documenter les cheminements antérieurs et actuels de perfectionnement professionnel, en particulier en ce qui a trait à l'entrée dans le domaine, au perfectionnement professionnel, aux méthodes formelles et informelles d'accumulation de connaissances, aux besoins et aux intérêts de formation (actuels et futurs), etc.

3. Étudier et/ou créer des répertoires de compétences et d'aptitudes qui se sont révélés utiles aux praticiens dans différents rôles et différents contextes.

4. Examiner les normes professionnelles et/ou les pratiques exemplaires dans des domaines connexes, tels que l'alphabétisation, l'enseignement de l'anglais langue seconde, l'éducation des adultes et la formation industrielle, afin de voir si certains aspects pourraient s'appliquer aux praticiens de l'éducation en milieu de travail. En particulier, il y aurait lieu d'examiner le document des " Règles de l'art " publié en 1995 par le SNA et ABC CANADA.

5. Créer une infrastructure nationale de communications, se brancher aux réseaux existants et établir des mécanismes de conférences tels que des groupes de discussion électronique (Listserv), des sites de causerie (chat rooms) et des babillards électroniques.

6. Encourager la tenue de forums locaux et régionaux afin de discuter des complexités entourant le perfectionnement et la reconnaissance professionnelle des praticiens.

Les participants jugent qu'il est important d'aller de l'avant en temps utile. Ils ont dit être intéressés à donner suite à au moins quelques-unes des suggestions au cours de la prochaine année.

APERÇU

Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail Hôtel Lombard, Winnipeg (5 au 7 mars 1999)

4 mars
Présentations inaugurales

- Ouverture – Angela Chotka, MAWEC
- Mot de bienvenue – Brigid Hayes, SNA, Angela Tessier, MAWEC
- L'éducation en milieu de travail : le point de vue du consommateur
  Dr. Kathryn Barker, FuturEd, Vancouver
- Comment faire pour se préparer le mieux possible à répondre aux besoins de nos clients?
  Sue Folinsbee, TriEn Communications, Toronto
- Modèles d'agrément : innovation et idées
  Dr. Robin Millar, PLA Centre, Winnipeg
- Exposés des participants au forum sur la formation et la reconnaissance professionnelle des praticiens de l'éducation en milieu de travail dans leurs régions respectives
- Présentation des résultats de l'enquête du Manitoba, Lisa Petit, MAWEC
- Réception de fin d'après-midi

5 et 6 mars
Discussions du forum
(détails aux prochaines pages)

- Accueil et aperçu du forum
- Mise en contexte
- Examen des compétences
- Perfectionnement des praticiens
- Modèles de formation
- Prochaines étapes

Introduction

Renseignements généraux

Depuis quelques années, le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) finance directement ou indirectement des programmes de perfectionnement professionnel pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail partout au Canada. La plupart de ces programmes ont pour but d'élargir la capacité locale de répondre aux besoins d'éducation en milieu de travail de l'industrie. Cependant, même si ces programmes visent à répondre à des besoins locaux, les recherches montrent qu'il existe de grandes similitudes entre les différentes activités de formation au pays. De plus, les conférences nationales et internationales, les groupes de discussion électronique (Listserv) et les liens établis avec des collègues d'autres domaines de formation ont fait ressortir des questions et des intérêts communs.

L'accroissement des possibilités de perfectionnement professionnel a suscité un intérêt grandissant à l'égard d'une reconnaissance plus formelle des compétences et de l'expérience des praticiens de l'éducation en milieu de travail. D'une part, cela pourrait être dû à l'importance que l'industrie accorde actuellement aux normes de qualité ou de rendement et à la reconnaissance professionnelle d'autres formateurs et consultants de l'industrie, un sujet dont on parle beaucoup. Cependant, cela témoigne aussi de l'intérêt que les praticiens de l'éducation en milieu de travail attachent au professionnalisme (" pratiques exemplaires ") et à l'élargissement des possibilités de perfectionnement professionnel.

La discussion entourant les efforts de formation des praticiens, les " pratiques exemplaires " et la reconnaissance de l'expertise soulève un certain nombre de questions intéressantes. Ces questions deviennent particulièrement significatives lorsqu'on commence à envisager les questions de formation et de reconnaissance professionnelle au-delà du contexte local :

- Qu'est-ce qu'un " praticien de l'éducation en milieu de travail "? Les praticiens des diverses régions définissent-ils leur rôle de la même façon? Quelles sont les différences et les similitudes?

- De quelle façon les praticiens de l'éducation en milieu de travail ont-ils acquis leur expertise et leurs compétences? Comment l'apprentissage formel et informel contribue-t-il à l'acquisition des compétences? Quelles méthodes de perfectionnement professionnel juge-t-on les plus efficaces?

- Qu'est-ce qui rend un praticien de l'éducation en milieu de travail " compétent "? Quelles sont les connaissances, les compétences et les aptitudes que les différents intervenants jugent importantes? De quelle façon peut-on relier celles-ci à une définition des " pratiques exemplaires " du domaine?

- Quel est un moyen judicieux et efficace de reconnaître les compétences et l'expérience actuelles? Comment peut-on créer des modèles de reconnaissance professionnelle de manière à respecter les principes fondamentaux de l'apprentissage des adultes? Comment peut-on s'assurer que la " reconnaissance professionnelle " ne devienne pas un but en soi?

- Les efforts actuels de perfectionnement professionnel et de reconnaissance comportent-ils assez d'éléments communs pour justifier la conception d'une perspective nationale et unificatrice? Comment peut-on améliorer la communication entre les praticiens de l'éducation en milieu de travail à l'échelle nationale?

- Quels intervenants devraient prendre part à ces discussions?

Objectifs du forum

Afin de commencer à examiner certaines de ces questions, le SNA a tenu une séance de consultation en petit groupe à Winnipeg en mars 1999. Cette rencontre, d'une durée de trois jours, a réuni des praticiens de l'éducation en milieu de travail ainsi que des bailleurs de fonds et des promoteurs de l'alphabétisation en milieu de travail. Elle avait pour but de tenir une discussion préliminaire sur les rôles et les contextes des praticiens de l'éducation en milieu de travail des différentes régions et d'examiner la situation actuelle et l'avenir de la formation des praticiens. Dans l'éventualité où l'on aurait constaté de grandes similitudes, la discussion aurait ensuite porté sur l'utilité d'harmoniser la formation d'une façon quelconque à travers le pays. En retour, cela aurait permis de déterminer le degré d'intérêt à l'égard d'une reconnaissance plus formelle de l'expertise. Enfin, on espérait obtenir des suggestions sur les moyens de définir les actions et les consultations futures à propos de ces questions et déterminer le degré d'intérêt à l'égard de la création d'une infrastructure de communication nationale.

En bref, le forum devait servir à recueillir les commentaires des participants sur les points suivants :

- les rôles et les contextes de travail des praticiens de l'éducation en milieu de travail dans les différentes régions
- la définition des compétences de base requises pour exercer les divers rôles des praticiens

- les différentes méthodes de perfectionnement professionnel et d'acquisition de connaissances
- les besoins et les intérêts communs en matière de formation et/ou de reconnaissance professionnelle
- les modèles pour élargir la formation et/ou la reconnaissance professionnelle
- une infrastructure de communication nationale
- la suite à donner aux questions de formation et de reconnaissance professionnelle dans l'avenir

Planification préalable au forum

Brigid Hayes, du SNA, a demandé au Manitoba Association of Workplace Educators d'organiser l'événement à Winnipeg[1]. En plus du sous-comité du MAWEC, qui a travaillé bénévolement, on a engagé un animateur qui a assumé la responsabilité des aspects logistiques de la rencontre. Afin de définir l'orientation du forum, on a demandé à un certain nombre de praticiens de différentes provinces de former un groupe consultatif. Les membres de ce groupe ont tenu une conférence téléphonique pour discuter des questions et des attentes principales et pour cerner les objectifs du forum. Les communications ultérieures entre les membres du groupe ont eu lieu surtout par courrier électronique.

Les participants éventuels à la rencontre ont été choisis d'après leur expérience de travail dans le domaine. La sélection finale des participants a été faite en fonction de la disponibilité, de la région et des rôles en matière d'éducation en milieu de travail. On a voulu regrouper des praticiens ayant de l'expérience dans une vaste gamme d'activités d'éducation en milieu de travail, dans le but d'assurer une représentation aussi vaste que possible. Bien que les participants n'aient pas assisté à la rencontre en tant que représentants d'un groupe d'intervenants particulier, ils avaient de l'expérience dans les secteurs du gouvernement, des syndicats, de l'industrie et des organismes communautaires et ruraux, tant à l'échelle nationale que régionale.

Une série de documents a été envoyée aux participants avant le forum (voir l'annexe A). En plus des documents sur le perfectionnement et la reconnaissance professionnelle des praticiens qui ont été publiés au Canada, on a recueilli quelques articles provenant des États-Unis et de l'étranger. Ces documents décrivaient des programmes d'agrément dans d'autres domaines, montraient des profils de compétences liés à des emplois connexes, et proposaient des voies de recherche à entreprendre dans le domaine du perfectionnement des praticiens de

[1] MAWEC est un organisme voué au soutien et au perfectionnement professionnel des consultants et des formateurs qui oeuvrent dans les domaines de l'alphabétisation, de l'enseignement de l'anglais langue seconde, de l'apprentissage des notions de calcul et du recyclage en milieu de travail au Manitoba.

l'éducation en milieu de travail. Ces documents avaient pour but d'illustrer la diversité avec laquelle les questions de formation et de reconnaissance peuvent être abordées.

Une fois que les objectifs globaux ont été définis, qu'on a obtenu une confirmation des participants et que les documents ont été distribués, on a engagé Drew Henderson et Barbara MacKay, des animateurs du Manitoba, pour coordonner les activités du forum. Des renseignements généraux, de la documentation et des réunions les ont aidés à structurer la rencontre. Les dispositions finales de l'événement ont ensuite été prises.

Activité inaugurale

Afin de profiter de la présence de praticiens expérimentés venant d'autres régions, le MAWEC a organisé une activité inaugurale de perfectionnement professionnel, d'une durée d'une journée, qui a eu lieu avant le forum. Cette activité était ouverte aux participants du forum et à tous les praticiens de l'éducation en milieu de travail du Manitoba.

Cette journée de présentations et d'échanges a servi d'introduction à quelques-unes des questions qui ont été discutées durant le forum. Les conférenciers ont partagé leurs vues sur le travail des praticiens de l'éducation en milieu de travail, ont présenté des modèles d'agrément innovateurs et ont décrit des mesures de perfectionnement professionnel prises dans leur région. On a aussi présenté les résultats d'une enquête sur l'agrément et la reconnaissance professionnelle réalisée au Manitoba.

En fin d'après-midi, le SNA a été l'hôte d'une réception ayant pour but de permettre aux participants du forum, aux conférenciers et aux praticiens du Manitoba d'établir des liens et d'échanger de l'information.

Forum

Les détails concernant le programme et les résultats du forum sont présentés aux pages suivantes.

Aperçu du forum

Le forum a été structuré en une série de discussions thématiques, intercalées de périodes d'" infopublicité " pour permettre aux participants de décrire des mesures efficaces ou intéressantes prises dans leur région. Les discussions ont eu lieu en petits groupes et en plénière. Les animateurs ont employé diverses techniques, y compris des tableaux de papier, des séances de remue-méninges, des dessins et des activités créatrices pour stimuler la discussion et saisir l'information.

L'aperçu qui suit montre comment les discussions ont été organisées et donne une indication du genre d'information qui a été recueillie à chaque étape. Dans la mesure du possible, le contenu des documents distribués, des pages des tableaux de papier et des séances de remue-méninges ont été inclus en annexe dans les tableaux correspondants.

Programme

A. ACCUEIL ET APERÇU DU FORUM

B. MISE EN CONTEXTE

Cette première partie avait pour but de faire ressortir les points communs, de cerner les différences possibles et d'illustrer la diversité du domaine. On espérait établir une terminologie commune à employer durant tout le forum. L'information recueillie n'avait rien de nouveau, mais il était essentiel de parvenir à une compréhension commune (et de cerner les points de désaccord) avant de passer aux discussions ultérieures. Le débat entourant le terme " praticien " était d'une importance particulière, car celui-ci était employé de façon très différente par les divers participants.

- Tableau B1 : Intervenants, bailleurs de fonds et objectifs de programme possibles
- Tableau B2 : Définition de la profession
- Tableau B3 : Terminologie
- Tableau B4 : Définition des rôles des praticiens

C. EXAMEN DES COMPÉTENCES

Dans cette partie, les animateurs voulaient amorcer une discussion sur les diverses compétences requises pour les différents rôles et contextes des praticiens, en supposant qu'il y aurait à la fois des aspects communs et de grandes différences. En prenant appui sur les

discussions et l'information émanant du domaine plus vaste de la formation, on espérait que les participants auraient plus de facilité à faire des liens entre les modèles de rendement, de formation et de reconnaissance professionnelle plus tard durant le forum.

Bien qu'il y ait eu des discussions intéressantes sur le rôle que jouent les compétences dans la définition des objectifs de formation ou des critères de reconnaissance professionnelle (est-ce qu'un répertoire de compétences peut refléter avec précision ce qui rend une personne " compétente " dans son travail?), cette partie du forum était considérée comme étant quelque peu secondaire par rapport à la discussion globale sur la formation et la reconnaissance professionnelle. Certains participants ont jugé qu'il aurait été difficile d'établir une liste utile de compétences durant le forum, surtout en raison de la diversité des rôles et des contextes définis antérieurement. D'autres ont dit qu'il aurait fallu se concentrer sur les compétences et les aptitudes qui distinguent les praticiens de l'éducation en milieu de travail des autres formateurs, des andragogues, des consultants, des rédacteurs techniques, des chercheurs, etc. Par ailleurs, d'autres ont fait valoir que l'expertise dans le domaine de l'éducation en milieu de travail s'acquiert beaucoup plus par l'expérience que par une formation axée sur des compétences particulières.

- Tableau C1 : Différences et similitudes
- Tableau C2 : Séance de remue-méninges sur les connaissances, les compétences et les aptitudes de base des praticiens de l'éducation en milieu de travail
- Tableau C3 : Moyens d'acquérir de la compétence

D. FORMATION DES PRATICIENS

Après avoir examiné les compétences liées à certains rôles des praticiens de l'éducation en milieu de travail, les participants ont été invités à réfléchir au développement de ces compétences. La première étape consistait à examiner les cheminements que les participants eux-mêmes ont suivi. L'un des participants a suggéré qu'au lieu d'adopter une approche linéaire, il serait utile d'illustrer le cheminement qui a conduit les participants au domaine de l'éducation en milieu de travail, en demandant à ces derniers de tracer leur cheminement personnel sur un grand tableau mural qui a été suspendu dans la salle de réunion principale.

Le portrait qui en est ressorti a fait voir une multitude de cheminements indirects et sinueux comportant diverses expériences de travail et de formation théorique, de l'expérience en usine, de l'encadrement, de l'expérience " de la rue ", ainsi que d'autres aspects peu communs de l'éducation en milieu de travail. Bien que tous les participants aient suivi un cheminement différent, quelques grands thèmes ont été dégagés :

- l'expérience acquise par le travail en usine
- l'expérience acquise par des activités autres que le travail
- l'expérience en matière de diversité organisationnelle et culturelle
- l'expérience " de la rue " ou un " diplôme de réalité "
- l'expérience acquise à l'" école de l'adversité "
- de bons conseillers
- l'éducation formelle comme point de départ

Ce tableau a clairement illustré la nature créatrice de l'éducation des adultes et a démontré l'importance de la diversité au sein du domaine.

E. MODÈLES DE FORMATION

Après avoir examiné les cheminements individuels de formation, on a demandé aux participants de proposer des modèles qui pourraient servir à structurer et, peut-être même, à harmoniser la formation dans certaines régions. La séance de remue-méninges a fait ressortir un certain nombre de modèles, dont des programmes d'agrément officiel, des programmes menant à l'obtention d'un diplôme, des possibilités de formation par encadrement, etc. Quatre de ces modèles ont été retenus en vue d'un examen plus approfondi :

- Modèle 1 : Formation harmonisée
- Modèle 2 : Formation fondée sur des normes
- Modèle 3 : Formation par la voie de réseaux
- Modèle 4 : Buffet de formation

F. PROCHAINES ÉTAPES

Les participants au forum ont examiné la diversité des rôles et des contextes de travail des praticiens de l'éducation en milieu de travail et ils ont commencé à comparer les avantages et les inconvénients de la multitude de possibilités de formation. Un certain nombre de suggestions ont été faites dans le but de faire progresser la discussion.

- Tableau F1 : Prochaines étapes

Annexes

A. Documentation

Divers documents ont été distribués aux participants avant, durant et après le forum. La liste de ces documents figure ci-après. Plusieurs de ces documents n'ont pas été publiés de façon formelle, car il s'agit de résumés de discussions de groupe qui ont été remis seulement aux participants. Pour obtenir de l'information ou une copie de ces documents et articles, prière de communiquer avec Margerit Roger (voir la liste des participants).

Documents et articles

- . - . DACUM: Workforce Education Co-ordinator (Georgia Department of Technical and Adult Education)
- Bennett, Karen et Nancy Steel. 1997. "Defining Our Work: Developing a Practitioner Profile"
- Folinsbee, Sue. 1998. "An Historical Overview of Practitioner Training and Development for Workplace Education in the Province of Ontario"
- Horsman, Jennifer. 1997. "Where in Anglophone Canada can literacy workers find support for carrying out research and engaging in critical reflection on practice?"
- Huget, Stacey. 1997. "Developing Expertise in Workplace Literacy: Issues in Practitioner Training"
- Huget, Stacey. 1998. "Accelerated Training for Workforce Literacy Practitioners in British Columbia"
- Kelly, Shannon. 1998. "Determining the Road Ahead: A Discussion Paper on the Professional Development and Certification of Workplace Education Instructors in Nova Scotia" (Association of Workplace Educators of Nova Scotia)
- Lagogianes, Betty. 1996. "The Development of Draft Core Competencies and Skills for W/WEBS Practitioners" (London, Ontario: Multicultural Workplace Programs Inc.)
- Lee, Chris. 1998. "Certified to Train", paru dans *Training Magazine*, septembre 1998
- MacLeod, Carol. 1995. " Les règles de l'art de l'éducation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre : Rapport de la séance de réflexion " (ABC CANADA et le SNA)

- Roger, Margerit. 1999. " Une profession en plein essor : Un aperçu des possibilités de perfectionnement offertes aux praticiens de l'éducation en milieu de travail " (SNA)

- Roger, Margerit. 1997. "Professional Development for Workplace Instructors: Options and Opportunities"

- Rowen, Norman S. 1998. Another Step Forward: A Discussion Paper of Recognition for Adult Literacy Practitioners (Ontario Literacy Coalition Taskforce on Literacy Worker Recognition)

Sites Web

Olson, Susan J. Competencies of Two-Year College Technical Instructors and Technical Trainers: Similarities and Differences (http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n1/Olson.html)

University of Calgary, Master of Continuing Education: Learning in the Workplace (www.ucalgary.ca/UofC/faculties/CTED/couch/mee2.html)

Workplace Trainer Competency Standards, National Assessors and Workplace Trainers Body, Australia (www.ozemail.com.au/~humlearn/wptrain1.html)

Prior Learning Assessment and Recognition (www.plar.com/about_plar/index.html)

Mise en contexte

B1. Intervenants, bailleurs de fonds et objectifs de programme possibles

Pour débuter le forum, les participants ont dressé une liste des divers intervenants du domaine de l'éducation en milieu de travail, de leur soutien financier et en nature, ainsi que des objectifs de programme possibles.

INTERVENANTS Tout groupe ayant démontré de l'intérêt pour l'éducation en milieu de travail	**BAILLEURS DE FONDS** Les majuscules indiquent les principaux bailleurs de fonds / partisans	**OBJECTIFS DE PROGRAMME POSSIBLES** Non reliés à des intervenants ou à des bailleurs de fonds particuliers
Employeurs	OUI	Sécurité
Organisations syndicales	OUI	Élaboration de politiques
Organismes bénévoles sans but lucratif	Oui	Alphabétisation et apprentissage des notions de calcul
Apprenants	Oui	Changement organisationnel
Enseignants	En nature	Machinerie, produits et services nouveaux
Gouvernements provinciaux	Oui	Amélioration des relations avec le personnel
Gouvernements municipaux – développement économique	Oui	Sécurité d'emploi / éviter les mises en disponibilité
Associations sectorielles et leurs comités de formation régionaux	Oui	Organisation syndicale
Conseils de la main-d'oeuvre	Oui	Mobilité d'emploi
Établissements d'enseignement postsecondaire (collèges, universités)	Oui	Renforcement de l'autonomie
Associations d'employeurs	Oui	Rendement des investissements
Vendeurs	Produit gratuit	Compétitivité mondiale
Coalitions d'alphabétisation	Oui	Reconnaissance professionnelle (cartes de qualification)
Superviseurs et gestionnaires	Oui	Attestation de l'industrie (ISO)
Système scolaire (maternelle à 12e année)		Culpabilité collective; conscience sociale
Gouvernement fédéral (DRHC)	OUI	Culture d'apprentissage à vie
Consultants	Indirectement	Double perfectionnement (socio-économique)
Services de ressources humaines (entreprises)	Oui	Transfert d'apprentissage
Fédérations syndicales	Oui	Détermination des besoins de formation
Courtiers		Création de partenariats

" Communauté "	En nature – Locaux, annonces, soutien	Plus grande participation du personnel et de la direction
Commissions d'apprentissage	Oui	Défense des intérêts; pressions politiques
Associations professionnelles	Locaux, ressources, conférenciers	Nouvelles exigences pour la 12e année
Associations mixtes (syndicats/entreprises)	Oui	Innovation de la part des praticiens et des chercheurs Produire de solides données de référence Développement interculturel Préparation au perfectionnement professionnel Praticiens : croissance personnelle, crédibilité, bonne formation

Mise en contexte
B2. Définition de la profession

Après les discussions en petit groupe sur les principaux éléments de l'éducation en milieu de travail, un petit groupe de participants a formulé une définition polyvalente du domaine :

[traduction] **" Le domaine de l'éducation en milieu de travail comprend des activités collectives, adaptables et intentionnelles qui sont fondées sur les principes de l'éducation des adultes, destinées à favoriser les possibilités et les initiatives d'apprentissage et applicables au monde du travail canadien. "**

Autres définitions :

- L'éducation en milieu de travail est un effort collectif destiné à offrir des possibilités pour acquérir des compétences essentielles.
- L'éducation en milieu de travail est ... une éducation intentionnelle et adaptable offerte en milieu de travail.
- L'éducation en milieu de travail est un mode d'enseignement qui permet de répondre avec rapidité et souplesse aux lacunes et aux besoins de compétences essentielles de la main-d'oeuvre dans le contexte des exigences du travail.
- L'éducation en milieu de travail comprend des activités collectives de recherche, de promotion, de développement, de présentation ou d'évaluation qui sont destinées à promouvoir des possibilités d'apprentissage de qualité, afin d'accroître les compétences essentielles de la main-d'oeuvre canadienne.
- L'éducation en milieu de travail est :
    - une stratégie durable d'adaptation au changement
    - planifiée et offerte en collaboration avec tous les intervenants
    - un apprentissage formel et informel fondé sur les principes de l'éducation des adultes
    - la formation et le perfectionnement dans le contexte des pratiques de l'entreprise
    - un soutien continu du processus de changement

Mise en contexte
B3. Terminologie

Praticien de l'éducation en milieu de travail?

Une partie de la discussion a porté sur la terminologie employée à l'égard de différents rôles et dans différentes régions. Les expressions " domaine de l'éducation en milieu de travail ", " intervenant de l'éducation en milieu de travail " et " praticien de l'éducation en milieu de travail " ont été employées tout au long du forum pour désigner non seulement les éducateurs et les consultants, mais aussi les bailleurs de fonds ainsi que les représentants des gouvernements et des organisations syndicales qui oeuvrent dans le domaine.

Voici d'autres points de discussion qui ont émané du forum :

- Dans quels autres domaines emploie-t-on le terme " praticien "? Ce terme évoque l'idée d'un contact direct et de première ligne, mais il y a bien d'autres rôles dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

- D'autres emploient les expresssions suivantes : alphabétisation en milieu de travail, spécialiste du milieu de travail, spécialiste de la formation.

Éducation en milieu de travail?

- Voici des exemples d'autres " imbroglios " terminologiques qui ont été relevés :
  - éducation des travailleurs / éducation en milieu de travail / éducation de la main-d'oeuvre.

Reconnaissance professionnelle / agrément?

La confusion qui entoure ces expressions semble être liée au degré de reconnaissance (dans quelle mesure est-ce officiel?) et à la définition de l'organisme de reconnaissance (provenant d'un organisme officiel ou comme suite à un programme de formation).

Normes / pratiques exemplaires?

La discussion a porté sur la question de savoir si l'un est plus limitatif que l'autre, c'est-à-dire est-ce que les pratiques exemplaires servent à " guider " sans toutefois insister, et est-ce que les normes établissent explicitement un seuil minimum qui peut être ou ne pas être atteint?

Alphabétisation?

- alphabétisation / apprentissage des notions de calcul, compétences essentielles, compétences de base, compétences fondamentales.

Mise en contexte
B4. Définition des rôles

Tous les participants ont discuté des rôles possibles que jouent les praticiens de l'éducation en milieu de travail dans différents contextes. Le tableau ci-dessous montre les résultats de la discussion (épurés de manière à supprimer les répétitions); des grands titres généraux ont été donnés aux rôles similaires.

Facilitateur Formateur	**Évaluateur**	**Concepteur**	**Administrateur**	**Commercia-liste Promoteur**
Apprenant Formateur entre pairs Communicateur /écoutant Amuseur Instructeur Mentor Guide Facilitateur Éducateur Formation de formateurs Formateur Médiateur	Évaluateur Vérificateur Examinateur Analyste de besoins -organisationnels -personnels -analyse de tâches -formation	Planificateur de programme Concepteur : -matériel -programmes d'études -programmes -examens Créateur	Gestionnaire de projet Gestionnaire de programme Administrateur Coordonnateur Gestionnaire financier	Commercialiste Promoteur -présent -marché Sensibilisateur Annonceur
Rédacteur	**Dépanneur**	**Chercheur**	**Courtier**	**Catalyseur / Créateur de partenariats**
Rédacteur de propositions Rédacteur	Médiateur Agent de liaison Négociateur Diplomate Conseiller Défenseur	Chercheur	Courtier Négociateur Défenseur -pressions politiques Concepteur de politiques Courtier - partenariats Concepteur	Création de capacités -praticiens -lieux de travail -organismes intervenants Agent de changement

Examen des compétences
C1. Différences et similitudes

Avant de traiter des compétences liées aux rôles des praticiens de l'éducation en milieu de travail, les participants ont examiné quelques-unes des connaissances, capacités et aptitudes définies par la *America Society for Training and Development for Trainers*, dans le but de cerner les différences entre les formateurs et les praticiens de l'éducation en milieu de travail.

Compétences	Capacités, connaissances et aptitudes témoignant d'une compétence dans ce rôle	Compétences à envisager (extrait du profil du formateur)
CAPACITÉS		Présentation, négociation, communication interpersonnelle, commercialisation, réseautage, compétence en informatique (traitement de texte, logiciels tableurs, applications de l'Internet), analyse, gestion organisationnelle, aménagement du temps de travail, résolution de problèmes, dynamique de groupe, animation, conception de programmes, observation, rétroaction et encadrement.
CONNAISSANCES		Affaires (p. ex. attentes, conventions, tendances), gouvernement, domaine de l'alphabétisation, prise de décisions, principes de l'apprentissage des adultes, cycle de formation, styles d'apprentissage, planification de programme, culture et réalité du milieu de travail, culture du travail, techniques d'analyse et d'évaluation, pratiques exemplaires, reconnaissance de l'apprentissage des adultes, reconnaissance des acquis, stratégies de négociation, principes de rédaction en langage clair, méthodes de recherche, lois régissant le milieu de travail, actualités, diversité, questions d'équité, développement organisationnel, comportement organisationnel, gestion des ressources humaines, évaluation de programme.

APTITUDES		Travailler en autonomie, maîtriser le stress, écrire avec clarté et concision, analyser des données, faire de la recherche, être patient, flexible et tolérant, motiver les apprenants, utiliser diverses méthodes d'enseignement, faire preuve de discernement et d'empathie, être ouvert à de nouvelles expériences, pouvoir travailler en collaboration, avoir un sens de l'humour, être ouvert à de nouveaux horizons (perspective visionnaire).
AUTRES (aspects physiques, milieu de travail)		Endurance, tolérance au stress, résistance

Examen des compétences

C2. Discussion des connaissances, capacités et aptitudes de base des praticiens de l'éducation en milieu de travail

Réunis en petits groupes, les participants ont défini certaines compétences de base qui pourraient être utiles pour exercer divers rôles. Le contenu des tableaux de papier a été reproduit tel quel.

Évaluateur			
Connaissances	**Capacités**	**Aptitudes**	
Collecte d'information/ Entrevues (recherche ethnographique) : - Questions à réponse libre - Écoute active - Interrogation avec curiosité/intérêt - Éclaircissement, approfondissement - Prise de notes Analyse continue, analyse de données : - Catégorisation - organisation - récapitulation - synthèse - extrapolation Planification de la stratégie d'analyse des besoins avec les partenaires : - Travailler avec les intervenants - Établir des relations : souplesse, respect, patience Gestion de l'information : - Traitement de texte - Logiciels tableurs - Gestion de base de données - Rédaction - Langage clair - Conception de documents Présentation : Communication orale	Questions liées au changement organisationnel – savoir quand approfondir, comment reprendre à la fin	Discrétion Intuition	Ce profil est principalement celui d'un évaluateur qui fait une analyse de besoins organisationnels : industrie, organisme, profil de profession, profil individuel. L'évaluateur est aussi appelé à faire des analyses et des évaluations de façon continue. Un formateur doit aussi être capable de faire des évaluations.

Concepteur de programmes d'études			
Connaissances	**Capacités**	**Aptitudes**	
Rédiger des énoncés d'objectifs de rendement. Élaborer des programmes d'études flexibles et modernes. Interpréter : appliquer les analyses de besoins. Trouver et adapter des matières pertinentes sur le plan contextuel.	Connaissance des principes de l'éducation des adultes. Comprendre les besoins de l'enseignant. Évaluer. Approche centrée sur l'apprenant.	Bon esprit d'analyse. Flexibilité, souplesse, ingéniosité, créativité.	
Chercheur			
Connaissances	**Capacités**	**Aptitudes**	
Compréhension de lecture. Expression orale. Rédaction (style clair). Négociation. Présentation. Résolution de problèmes. Synthèse. Observation. Interrogation. Entrevues. Établissement de profils d'emploi. Communication interculturelle.	Systèmes d'information. Techniques de collecte d'information -qualitative et quantitative. Analyse d'information. Mise en forme d'information. Diffusion d'information. Analyse d'emploi. Recherche appliquée (recherche-action). Connnaissance du contexte / de l'industrie. Domaine de l'éducation en milieu de travail (compétences essentielles).	Différencier entre l'information pertinente et non pertinente. Synthétiser des éléments d'information.	Autres qualités : Persévérance, autonomie, intégrité, discipline, facilité d'apprentissage, capacité d'adaptation.

Dépanneur			
Connaissances	**Capacités**	**Aptitudes**	
Écoute. Esprit d'analyse. Pouvoir accomplir plusieurs tâches à la fois. Pouvoir répondre aux "besoins" de tout le monde. Analyse stratégique. Présentation. Communication interpersonnel et interculturelle. Analyse d'éléments critiques. Négociation.	Sociologie du milieu de travail. Réalité du "moment". Vision de l'avenir. Courtier au sein du milieu de travail / syndicat. Comprendre le rôle du praticien de l'éducation en milieu de travail. *Inclure toutes les connaissances et les compétences définies dans le premier exercice.	Pouvoir définir sa propre vision. Pouvoir utiliser diverses stratégies. Disposition à prendre des risques. Diplomatie. Réalisme. Créativité. Ne pas porter de jugements. Respect. Clairvoyance, ingéniosité. Polyvalence. Maturité de comportement.	

Administrateur			
Connaissances	**Capacités**	**Aptitudes**	
Absolument essentiel d'avoir des compétences de base en éducation en milieu de travail. Nécessité d'apprendre les principes fondamentaux de la supervision – il n'est pas facile de superviser des enseignants; les personnes innovatrices et indépendantes sont difficiles.	Expérience et perspective du monde des affaires. Perspective du milieu syndical. Savoir ce qu'il est nécessaire de reconnaître chez les personnes à embaucher.	Pouvoir exercer plusieurs rôles à la fois et parler le langage des travailleurs et celui des dirigeants. Pouvoir fonctionner dans un milieu à niveaux multiples et reconnaître les compétences des personnes embauchées. Pouvoir perfectionner la formation axée sur les compétences essentielles. Être prévoyant – si l'on fait cela aujourd'hui, qu'arrivera-t-il demain? Tendances futures : orientation de chaque personne – produit final – aide souvent. Être conscient des aspects financiers. Pouvoir faire le saut de la formation à l'éducation. Pouvoir collaborer, coopérer – débattre des vues de l'éducation bénéfiques à tous.	Il est plus difficile pour un formateur d'acquérir des compétences en affaires et en administration que pour un administrateur d'apprendre à donner une formation axée sur les compétences. Vous êtes un conciliateur entre le syndicat et l'entreprise. N.B. Inclure toutes les connaissances, compétences et aptitudes inscrites sur la page d'accompagnement (remise durant l'exercice sur le formateur en milieu industriel).

Examen des compétences
C3. Moyens de développer les compétences

Les participants ont suggéré des moyens de développer les compétences. L'objectif était de répondre à la question " Je crois que le meilleur moyen de développer notre compétence serait de …".

- Fonder les paradigmes sur la reconnaissance des acquis et l'apprentissage expérientiel afin d'acquérir de l'expérience en entrepreneuriat.
- Avoir les moyens d'acquérir différents genres d'expérience qui seraient tous perçus comme ayant une valeur égale.
- Offrir aux gens des possibilités de perfectionnement professionnel et ne pas leur faire obstacle.
- Établir un mécanisme de formation qui tient compte des besoins de compétences actuelles. Nous sommes aussi des adultes qui apprennent encore.
- Avoir une philosophie de l'éducation en milieu de travail.
- Faire une mise à jour régulière de nos activités; éviter de répéter ce qui a déjà été fait.
- Dresser des listes de compétences et les faire vérifier par ceux et celles qui travaillent dans le domaine. Dresser aussi une liste des pratiques à éviter.
- Faire en sorte que les compétences soient structurées, acceptables, accessibles et utilisables.
- Confier à une personne la tâche d'agir comme responsable à l'échelle nationale ou d'adopter une approche nationale.
- Assigner les rôles de formation et d'enseignement au niveau provincial ou régional.
- Établir un processus d'examen et d'entretien.
- Avoir des possibilités continues d'entreprendre de nouveaux projets, de nouvelles tâches, et de travailler avec d'autres personnes dans des domaines non connexes.
- Élargir et développer nos réseaux (personnels, électroniques).
- Établir un ensemble commun de pratiques exemplaires qui s'appliquent à tous les rôles et offrir ensuite une formation en ce sens.

- Tenir une autre séance de réflexion et y participer en fonction de notre véritable rôle dans la vie (syndicalistes, bailleurs de fonds, formateurs).
- Dresser des profils des praticiens (âge, région, projets en cours).
- Éviter les grandes dépenses et les entraves financières.

Perfectionnement des praticiens
E1. Modèles de formation

Introduction

Un représentant de la Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario a présenté un aperçu de la recherche sur les " pour " et les " contre " de la reconnaissance professionnelle qui a été faite à l'égard des programmes d'alphabétisation communautaires en Ontario. Les participants au forum ont ensuite comparé les mérites de quatre modèles de formation et de reconnaissance professionnelle.

Modèle 1 : Formation harmonisée

Ce modèle comporte une série d'étapes qui permettraient aux praticiens d'obtenir une formation quel que soit leur niveau de compétence. Les praticiens nouveaux au domaine pourraient obtenir une formation de base, tandis que les praticiens expérimentés pourraient suivre une formation spécialisée ou de niveau plus avancé. Voici quelques-uns des commentaires qui ont été faits sur ce modèle par les membres du groupe qui l'ont examiné :

- Utiliser la technologie existante pour établir le modèle : processus, communication, formation.
- Tous les intervenants doivent être consultés.
- Le modèle proposé est un ensemble de base. Il n'est pas complet, mais c'est un bon point de départ.
- Il faut faire un contrôle et une mise à jour, de manière à ce que les " modules " ne deviennent pas ésotériques.
- Il faut déterminer le degré d'engagement à partager.

Le processus en quatre étapes

Étape 1 – Se mettre d'accord sur les compétences fondamentales (connaissances, compétences, aptitudes).

Étape 2 – Élaborer un programme d'études à niveaux multiples (et d'autres méthodes de présentation, s'il en est) afin de répondre aux besoins liés aux divers rôles.

Exemple :

Exemples de sujets →	Analyse des besoins organisationnels	Méthodes de recherche	Usine/structure syndicale	?	?
Introduction	XXX	XXX	XXX	XXX	
Niveau avancé	XXX	XXX			XXX

Étape 3 – Créer et offrir des programmes de formation des formateurs partout au pays.

Étape 4 – Application régionale et personnalisation.

Évaluation, révision et développement continus en ce qui a trait aux étapes 2 à 4.

Modèle 2 : Formation fondée sur des normes

Ce modèle de formation, sans doute le plus structuré de ceux qui ont été examinés par les petits groupes, tourne autour de l'idée d'établir des normes de rendement applicables aux praticiens de l'éducation en milieu de travail. Voici comment les membres du groupe ont résumé les avantages et les inconvénients de ce modèle :

Raisons possibles d'établir des normes de rendement / formation

- Une base à partir de laquelle la formation pourrait être conçue.
- Un point de repère pour embaucher des gens.
- Aider à informer les gens de ce qui est susceptible d'être plus en demande dans l'avenir.
- En l'absence de " normes ", il est difficile de débattre d'autres options.
- Fixe des objectifs obligatoires, p. ex. être centré sur l'apprenant.
- Les normes actuelles, inédites et informelles, pourraient être un bon point de départ.
- Il est conseillé de lire le document de Norman Rowen (*Another Step Forward: A Discussion Paper on Recognition for Adult Literacy Practitioners*, août 1998)

Problèmes associés aux normes

- Rigidité
- À qui s'adresseraient les normes : normes nationales établies par les syndicats, les formateurs?

- Les principales fonctions liées aux rôles particuliers sont imprécises : objectifs individuels, compétences générales, etc.

- Il pourrait être prématuré d'imposer des normes aux praticiens de l'éducation en milieu de travail. Il est conseillé de faire une étude sur le sujet.

Modèle 3 : Formation par la voie de réseaux

Le troisième modèle dont les mérites ont été discutés est constitué de cercles concentriques, dont chacun représente des niveaux de communication et de réseautage qui pourraient mener au perfectionnement professionnel. Chaque cercle représente différentes possibilités de formation :

Cercle interne
- Communication face-à-face entre collègues, conseillers, tuteurs entre pairs, confidents, etc.
- Colloques

Cercle intermédiaire
- Collaboration, parteneriats et publications
- Visites en milieu industriel, bourses, voyages
- Babillards électroniques

Cercle extérieur
- Réseaux communautaires plus vastes
- Groupes de discussion électronique (Listserv) et bulletins
- Exploration de ressources (bibliothèques et universités)

Collectivité et périphérie
- Conférences et ateliers
- Associations professionnelles
- Télécommunications (courrier électronique)

Modèle 4 : Buffet de formation

Ce modèle s'inspire de l'idée d'un " menu " changeant de choix de formation que l'on peut adapter selon les besoins de formation naissants et continus. Ce menu, qui pourrait être basé sur les compétences et les connaissances fondamentales, permettrait aux praticiens de l'éducation en milieu de travail de choisir les activités de formation qui conviennent le mieux à leur rôle et à leur contexte individuels. Voici comment on a dépeint le buffet de formation :

- Il faut connaître tous les ingrédients disponibles (tendances et besoins actuels) pour pouvoir choisir les éléments du menu (possibilités de formation) à préparer.
- Des " bouchées " par opposition à une portion complète (prendre ce dont on a besoin à un certain moment – atelier ou programme).
- Seul ou en groupe.
- Il n'est pas nécessaire de suivre un ordre particulier, mais on pourrait suggérer certaines catégories (les priorités de formation peuvent changer selon les contextes, mais on peut suggérer un " bon régime de formation ").
- On peut choisir soi-même des plats ou des portions différentes (les praticiens sont des apprenants adultes capables de répondre à leurs propres besoins).
- Les choix changent avec le temps, mais il ne faut pas oublier de prendre un " repas " (plan de formation) équilibré.
- Certains domaines ont des besoins alimentaires particuliers (besoins de formation spéciaux) ou veulent conserver leur " spécialité régionale " (questions régionales).
- Ajouter ou supprimer des " plats " selon le besoin (faire des changements au fur et à mesure que de nouveaux sujets se présentent et que d'autres deviennent désuets).
- Les gens n'ont pas tous le même appétit (charge de travail, échéanciers, engagement, etc.)

F1. Prochaines étapes

Pour conclure le forum, les participants ont passé en revue les sujets de discussion des deux journées précédentes et ils ont fait les recommandations suivantes :

1. Effectuer une étude démographique sur les praticiens de l'éducation en milieu de travail afin de recueillir de l'information sur la diversité des rôles et des contextes, le nombre de praticiens, les heures de travail, l'instruction, les années d'expérience, les genres d'expérience, les spécialités, etc.

2. Documenter les cheminements antérieurs et actuels de perfectionnement professionnel, en particulier en ce qui a trait à l'entrée dans le domaine, au perfectionnement professionnel, aux méthodes formelles et informelles d'accumulation de connaissances, aux besoins et aux intérêts de formation (actuels et futurs), etc.

3. Étudier et/ou créer des répertoires de compétences et d'aptitudes qui se sont révélés utiles aux praticiens dans différents rôles et différents contextes.

4. Examiner les normes professionnelles et/ou les pratiques exemplaires dans des domaines connexes, tels que l'alphabétisation, l'enseignement de l'anglais langue seconde, l'éducation des adultes et la formation industrielle, afin de voir si certains aspects pourraient s'appliquer aux praticiens de l'éducation en milieu de travail. En particulier, il y aurait lieu d'examiner le document des " Règles de l'art " publié en 1995 par le SNA et ABC CANADA.

5. Créer une infrastructure nationale de communications, se brancher aux réseaux existants et établir des mécanismes de conférences tels que des groupes de discussion électronique (Listserv), des sites de causerie (chat rooms) et des babillards électroniques.

6. Encourager la tenue de forums locaux et régionaux afin de discuter des complexités entourant le perfectionnement et la reconnaissance professionnelle des praticiens.

Liste des participants

Karen Bennett
Alberta Vocational College Edmonton
10215, 108e Rue
Edmonton (Alberta)
T5J 1L6
(780) 427-7855
(780) 422-1173 (télécopieur)
karen.bennett@avc.ab.ca

Judith Bond
Workplace Training & Services
Toronto District School Board
255, chemin Royal York
Etobicoke (Ontario)
M8V 2V8
(416) 927-1885
(416) 927-9198 (télécopieur)
jbond@interlog.com

Ian Carr
Clyde River, R. R. n° 3
Cornwall (Île-du-Prince-Édouard)
C0A 1H0
(902) 566-9015

Léonce Chiasson
Ministère de l'Éducation
C. P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
(506) 453-2169
(506) 444-4960 (télécopieur)
lchiasson@gov.nb.ca

Marjorie Davison
Workplace Education Initiative
Department of Education and Culture
C. P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2S9
(902) 424-1171
(902) 424-0666 (télécopieur)
davisome@gov.ns.ca

Tracy Defoe
3640, rue Quesnel
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6L 2W8
(604) 730-0331
(640) 730-0231 (télécopieur)
defoe@home.com

Carmel Edison
Organisatrice de la conférence
146, Queen's Park Crescent
Winnipeg (Manitoba)
R3P 1X5
(204) 488-9878
carmeledison@netscape.net

Ruth Farrell
1224, 15e Avenue Est
Vancouver (Colombie-Britannique)
V5T 2S8
(604) 875-9627

Karen Hammond
Hammond & Associates
2812, 49e Rue Sud-Ouest
Calgary (Alberta)
T3E 3Y2
(403) 249-5244
(403) 249-7832 (télécopieur)
hammond.associates@home.com

Brigid Hayes
Secrétariat national à l'alphabétisation
DRHC
15, rue Eddy, bureau 10E6
Ottawa (Ontario)
K1A 1K5
(819) 953-5568
(819) 953-8076 (télécopieur)
hayesb@fox.nstn.ca

Judith Hayes
173, rue Watson, bureau 303
Winnipeg (Manitoba)
R2P 2P8
(204) 697-3133
(204) 697-9562 (télécopieur)
mckhay@compuserve.com

Jerry Hicks
Ministère de l'Éducation - C.C.N.-B.
1234, chemin Mountain
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 8H9
(506) 856-2241
hicksj@nbnet.nb.ca

Stacey Huget
Literacy BC
510, rue Hastings Ouest, bureau 601
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 (télécopieur)
shuget@netcom.ca

Sue Folinsbee
Tri En Communications
170, avenue Melrose
Toronto (Ontario)
M5M 1Z1
(416) 488-3870
(416) 488-3674 (télécopieur)
sfolinsbee@ica.net

Bebe Ivanochko
C. P. 775
La Ronge (Saskatchewan)
S0J 1L0
(306) 425-2976
ivanochkob@rongenet.sk.ca

Louise Nichol
71, rue Lenore
Winnipeg (Manitoba)
R3G 2C2
(204) 786-6989
(204) 783-4410 (télécopieur)
lonichol@videon.wave.ca

Judy Purcell
Workplace Education Field Officer
Department of Education and Culture
NSCC - Lunenburg Campus
75, rue High
Bridgewater (Nouvelle-Écosse)
B4V 1V8
(902)-543-0211
(902)-543-0648 (télécopieur)
purceljl@lunenburg.nscc.ns.ca

Doug Rankin
Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario
365, rue Bloor Est, bureau 1003
Toronto (Ontario)
M4W 3L4
(416) 963-5787
(416) 963-8102 (télécopieur)
dgranking@interlog.com

Margerit Roger
4381, avenue Ridgewood
Winnipeg (Manitoba)
R3R 3R7
(204) 897-3434
(204) 897-1990 (télécopieur)
mroger@escape.ca

Ruth Rogerson
Workplace Education PEI
C. P. 3254
Charlottetown (Île-du-Princ-Édouard)
C1A 8W5
(902) 368-6280
(902) 368-4844 (télécopieur)
workpei@pei.sympatico.ca

Angela Tessier
369, avenue Laxdal
Winnipeg (Manitoba)
R3R 0W5
(204) 452-5342
(204) 452-5342 (télécopieur)
atessier@pangea.ca

Ron Torgerson
W.E.S.T.
2445, 13e Avenue, bureau 220
Regina (Saskatchewan)
S4P 3M7
(306) 924-8574
(306) 525-8960 (télécopieur)
slf.west@sk.sympatico.ca

Sylvia Sioufi
Congrès du travail du Canada
761, promenade Southmore Ouest
Ottawa (Ontario)
K1V 6Z9
(613) 260-0588
smsioufi@sympatico.ca

Bill Roberts
C. P. 63
New Ross (Nouvelle-Écosse)
B0J 2M0
(902) 689-2324
wroberts@hotmail.com

Nancy Steel
Workforce Education Consulting
14724, rue Mt. McKenzie Sud-Est
Calgary (Alberta)
T2Z 2V1
(403) 257-2232
steeln@cadvision.com

Sue Turner
Workplace Education Manitoba Steering Committee
209, rue Notre-Dame, 4e étage
Winnipeg (Manitoba)
(204) 945-1682
(204) 945-0221 (télécopieur)
sturner@edu.gov.mb.ca

Elizabeth Thompson
C. P. 25045
Red Deer (Alberta)
T4R 2M2
(403) 347-2435
ethom@telusplanet.net

ÉVALUATION
Forum des praticiens de l'éducation en milieu de travail

1. **Ce que j'ai trouvé le plus profitable de cette séance de réflexion de deux jours :**

- Constituer des réseaux
- Réfléchir aux enjeux avec des collègues
- Définir le contexte en vue de discussions et d'actions futures
- Très bonne réunion
- Les objectifs et le contexte du SNA ont été bien énoncés et utiles
- Rien n'a été considéré comme admis, toutes les ambiguïtés ont été examinées → il est à espérer que cela transformera la " pré-rencontre " en une " rencontre " fructueuse
- L'occasion de définir les rôles en milieu de travail et de proposer des idées pour aller de l'avant
- Pouvoir associer un visage à des noms que j'avais vus sur papier
- Il a été utile de prendre connaissance des préoccupations d'ordre national
- Une excellente occasion de constituer des réseaux – de comprendre la perspective nationale – de prendre connaissance de la diversité, des nombreux "pour" et "contre" entourant les questions en jeu, du caractère unique de l'éducation en milieu de travail
- Observer son propre processus
- Avoir une interaction avec des collègues de tout le pays
- Constituer des réseaux
- Différents points de vue sur la reconnaissance professionnelle et l'agrément
- Dresser un portrait / rencontrer des gens qui font la même chose (langage différent)
- Renouer avec des collègues et créer de nouvelles amitiés
- Constituer des réseaux
- Partager de l'information
- Comprendre les questions en jeu
- Pouvoir constituer des réseaux et débattre des difficultés – avec l'aide d'animateurs qualifiés
- Pouvoir rencontrer des gens, réduire l'isolement
- Entendre les points de vue et les idées de gens d'action et dévoués
- Les contacts personnels, le soutien et la production d'idées
- Constituer des réseaux avec d'autres personnes
- Le rassemblement de gens de différentes régions
- Les discussions informelles – la possibilité d'apprendre les uns des autres
- Constituer des réseaux – associer des visages aux noms
- Avoir la possibilité de rencontrer d'autres praticiens de l'éducation en milieu de travail et de constater l'ampleur du domaine de l'éducation en milieu de travail

2. Ce que j'ai trouvé le plus utile et que je peux appliquer à mon travail :

- La promesse d'un partage des ressources et d'une rencontre sur la formation pour les gens du domaine
- J'ai beaucoup aimé le style des animateurs, très expressif, encourageant et amusant – très bien réussi
- Les infopublicités
- La constitution de réseaux et l'information accessoire
- La plus grande perspective du " domaine "
- L'encouragement à aller de l'avant
- L'examen des compétences
- La réflexion sur la reconnaissance professionnelle
- La réflexion récapitulative
- Une meilleure compréhension des complexités de l'éducation en milieu de travail. La constitution de réseaux m'a été extrêmement utile
- De nombreuses idées issues des pratiques exemplaires – des idées pour les analyses de besoins organisationnels
- Trop de choses pour que je puisse les mentionner toutes
- Une compréhension du transfert de l'apprentissage et de ses avenues
- La reconnaissance du fait que le domaine est beaucoup plus vaste que je pensais
- Notre travail est très important et apprécié par beaucoup de gens
- Les pratiques exemplaires du formateur
- Le partage d'information avec des collègues
- L'information au sujet du Système de l'analyse des risques - point critique pour leur maîtrise (HACCP) – que je ne connaissais pas du tout
- L'information sur le réseau électronique de la C.-B. et la plate-forme logicielle " First Class " qui m'était inconue
- Aider à structurer le perfectionnement professionnel
- Les liens – qui ont ouvert de nouvelles voies
- Les définitions et la réflexion critique
- Les infopublicités
- Rien d'immédiat, mais je sais que cela viendra – tout comme dans le cas de la séance de réflexion sur les pratiques exemplaires
- Les concepts liés à la reconnaissance des résultats de l'apprentissage et de la formation
- Les conseils sur l'animation
- Les idées présentées dans les infopublicités
- Les livres et les autres documents
- Les pratiques exemplaires
- Mieux conscient de ma place dans la " sphère " et de l'ampleur du domaine. Les normes ont suscité moins d'enthousiasme que je croyais
- La possibilité d'obtenir accès au matériel des autres participants
- Les liens établis avec d'autres praticiens qui travaillent dans des situations semblables

3. **Ce qui ne m'a rien ou peu valu :**

- Nous avons consacré un peu trop de temps aux compétences - c'était trop ambitieux compte tenu du temps dont nous disposions
- Tout a de la valeur, qu'on s'en rende compte ou non sur le moment
- Les rôles des formateurs
- Tout m'a été utile
- La question de la reconnaissance professionnelle
- J'ai parfois débranché ! La tâche était trop vague
- La salle était trop longue et dispersée
- La liste des compétences
- La première journée a été difficile – il était inutile de réexaminer les "compétences" en groupe
- Toutes les calories
- S'embourber dans la terminologie

4. **En général, je juge que cette séance a été :**

Pas utile **0** Un peu utile **1** Utile **8** Très utile **10**

5. **Le style de l'animateur était :**

Inefficace **5** Un peu efficace **3.5** Efficace **10** Très efficace **5**

- Les animateurs ont mal jugé nos besoins et notre subtilité

6. **Le rythme était :**

Trop lent **0** Un peu lent **2** Trop rapide **3** Idéal **13**

- Après réflexion, la cadence était à peu près juste, étant donné les objectifs et la nature formative de la discussion
- Parfois accablant
- Difficile par moments, mais on ne pouvait en demander davantage compte tenu du nombre de participants
- Un peu lent parfois, mais comment faire pour éviter cela?

7. Suggestions pour améliorer les futures rencontres ou conférences des praticiens de l'éducation en milieu de travail :

- Énoncer clairement les objectifs avant et au début de la formation
- Reconnaître au départ que l'on atteindra un point de frustration durant le processus – de manière à y être préparé
- Une meilleure salle de réunion
- Faire arriver les gens la journée avant le début de la rencontre et avoir une meilleure salle de réunion – avec des fenêtres
- Distribuer le programme avant le début de la rencontre
- Définir le programme plus clairement avant la séance
- Avoir plus de rencontres de ce genre
- Confier à Carmel la tâche d'organiser les rencontres !
- Avoir une section séparée sur l'informatique/la technologie/l'Internet pour que les gens puissent utiliser un ordinateur, s'inscrire à des babillards et à des groupes de discussion électronique (Listserv) et obtenir de l'aide immédiatement
- Les planificateurs devraient choisir des animateurs parmi le groupe de participants – il serait utile d'avoir une connaissance du contenu et de la valeur
- À cette étape préliminaire, c'est difficile à dire
- Nous avons défini les objectifs, planifié la rencontre et en avons fait l'évaluation tout comme si nous étions un groupe d'apprenants adultes
- Plus de temps
- Plus de temps pour établir des liens avec les collègues

8. Un dernier mot :

- Merci de l'invitation à participer
- Merci
- Merci de m'avoir invité
- J'aimerais que l'on fasse un suivi pour approfondir les normes, la formation et la constitution de réseaux
- Il aurait fallu interroger les participants avant la rencontre au sujet de leurs attentes vis-à-vis d'une telle séance de réflexion / d'un tel atelier, etc.
- En avant toutes !
- Ce fut une merveilleuse séance de réflexion stimulante – longue vie à l'âme de l'éducation en milieu de travail
- J'ai parfois trouvé le processus déroutant, imprécis
- Se concentrer davantage sur les compétences et les connaissances ou sur la compréhension des compétences et connaissances nécessaires à un apprentissage efficace. Comment s'acquiert la capacité de lire? de calculer? et d'autres capacités?
- Un grand merci à Brigid de son attitude et de sa passion pour le domaine
- Merci d'avoir tenté de réussir le coup à la première étape; Merci de l'invitation !